

Fotballklubbenes oppsigelsesadgang av profesjonelle fotballtrenere i norsk rett

Kandidatnummer:

516

Leveringsfrist:

25. november 2008

Til sammen 17 828 ord

24.11.2008

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Tema	1
1.2	Aktualitet og historisk bakgrunn	1
1.3	Problemstilling	2
1.4	Begrepsavklaring	4
1.4.1	Profesjonelle fotballtrenere	4
1.4.2	Norsk profesjonell fotball	6
1.5	Avgrensning av oppgaven	7
1.6	Oppgavens videre behandling	9
<u>2</u>	<u>RETTSKILDESITUASJONEN</u>	<u>10</u>
2.1	Innledning	10
2.2	Idrettens rettskilder	11
2.2.1	Kort oversikt	11
2.2.2	Rettskildebildet i idretten	11
2.3	De alminnelige rettskilder	13
2.3.1	Relevante rettskilder i norsk rett	13
2.3.2	Forholdet mellom de alminnelige bestemmelser og idrettens bestemmelser	16
<u>3</u>	<u>KLUBBENS OPPSIGELSESDGANG AV FOTBALLTRENERE I NORSK RETT</u>	<u>17</u>
3.1	Oppsigelsesvernet i norsk arbeidsmiljølov	17
3.1.1	Historisk bakgrunn	17
3.1.2	Generelt om oppsigelsesvernet	18

3.1.3	Gjeldende rett etter aml. § 15-7	18
3.2	Arbeidsmiljølovens anvendelse på fotballtrenere	19
3.2.1	Innledning	19
3.2.2	Kort om arbeidsmiljølovens anvendelsesområde	19
3.3	Oppsigelsesadgang etter arbeidsmiljøloven	24
3.3.1	Innledning om aml. § 14-9	24
3.3.2	Hensyn bak reglene om midlertidig ansettelse	25
3.3.3	Formkravene for midlertidig ansettelse	25
3.3.4	Kort om de ulike formene for opphør i arbeidsforhold	27
4	<u>OPPSIGELSESDGANG AV FOTBALLTRENERE SOM ER MIDLERTIDIG ANSATT</u>	28
4.1	Innledning	28
4.2	Lovens ordlyd	29
4.3	Lovens forarbeider	29
4.3.1	Ot.prp.nr. 41(1975-1976) s.71	30
4.3.2	Ot.prp.nr.50 (1993-1994) s.164	31
4.3.3	Ot.prp.nr.49 (1995-1996) s.8 og s.33	32
4.3.4	Innst.O.nr.6 (1996-1997) s.11-15	33
4.3.5	Ot.forh. 1996-1997	33
4.3.6	Besl.O.nr.30 (1996-1997) s.184	34
4.3.7	Forarbeidene til 2005-loven	34
4.3.8	Oppsummering	35
4.4	Rettspraksis	36
4.4.1	Oppsummering	38
4.5	Annen praksis/praksis innen de profesjonelle fotballklubbene	39
4.5.1	Den sedvanerettslige betydningen av langvarig praksis i oppsigelsesadgang for fotballtrenere	40
4.5.2	Oppsummering	42
4.6	Rettsoppfatninger	42

4.6.1	Juridisk teori	42
4.7	Formålsbetraktninger og reelle hensyn	44
4.7.1	Oppsummering	47
4.8	Konklusjon	47
<u>5</u>	<u>ADGANG TIL Å AVTALE OPPSIGELSE I DEN INDIVIDUELLE ARBEIDSAVTALEN</u>	<u>49</u>
5.1	Bestemmelsene om oppsigelse i Standardavtalen	49
5.1.1	Innledning	49
5.1.2	Standardavtalens adgang til å inngå bindende avtale med arbeidsgiver	50
5.1.3	Standardavtalens bestemmelser om oppsigelse	52
<u>6</u>	<u>OPPSUMMERING OG KONKLUSJON</u>	<u>63</u>
6.1	Oppgavens konklusjoner	63
6.2	Sluttord	64
6.3	Register over alminnelig regelverk	65
6.4	Register over idrettens regelverk	65
6.5	Forarbeider	65
6.6	Litteraturliste	66
6.7	Domsregister	67
6.8	Avhandlinger	68
6.9	Kilder fra internett	68
6.10	Andre kilder	69

1 Innledning

1.1 Tema

Treneroppsigelser har blitt et meget omtalt tema i media. For ca tretti år siden var det ikke mange fotballtrenere i fulltidsbeskjeftigelse. Å påberope seg oppsigelsesvern etter arbeidsmiljøloven var nærmest uhørt. Etter hvert som fotballen ble mer profesjonell, kom også rettighetene og pliktene for spillere og trenere. Norsk Fotballtrenerforening prøvde i mange år å opprette en fagforening for fotballtrenere, og lyktes med dette til slutt i 1986. I ettertid har det skjedd en gradvis utvikling av trenerens rettigheter, men likevel har tendensen til å si opp fotballtrenere nærmest eksplodert de siste tjue årene. Det er derfor på sin plass å ta opp noen av de arbeidsrettslige problemstillinger som kan oppstå når en klubb vurderer å si opp eller sier opp fotballtreneren.

1.2 Aktualitet og historisk bakgrunn

Fotballen har hatt en enorm utvikling¹. Fra den spede starten i England på 1800-tallet til den kommersialiserte verdensidretten den er i dag. Fotballen ble i starten brukt som metode for å tøyse kroppslige drifter og utvikle kvaliteter som lojalitet, ærlighet og evne til samarbeid. Forutsetningen var at aktiviteten ble drevet med den rette amatørholdningen. For en amatør var det ikke resultatet, men innsatsen i konkurransen som var viktig.

Utover på 1900-tallet opplevde fotballen en enorm oppslutning, ikke bare blant aktive utøvere, men trakk også til seg et stort antall publikum og supportere. Kommersialiseringen tok for alvor til på 1960-tallet parallelt med utviklingen av de elektroniske massemediene radio og fjernsyn.

Salg av reklameplass ble et brennhett tema da faste tv-kamper fra England ble vist i Norge i beste sendetid hver lørdag. Dermed fikk fotballen i Norge enda flere tilhengere, i tillegg

¹ Loland, s.105-123, s.147-164

førte den økte markedsføringen til at fotballklubbene både her til lands og i utlandet kunne tjene inn gode penger på sponsorer. Både sponsorpenger og prestasjonsbaserte bonuser har skutt i været inn i 2000-tallet for alle i og rundt fotballen. Spillere og trener oppnår høye lønninger ved å prestere godt.

Med den økte tilgangen på penger har også kravet til prestasjoner økt. I klubber som satser store penger på å oppnå suksess tolereres svake resultater i mindre grad. Med profesjonelle lag bestående av et fulltidsansatt trenerteam og rundt 20 aktive spillere byr dette på betydelige utgifter for klubbene. Når det presteres under forventningene over tid blir det lettere å legge skylden på treneren og skifte ut denne enn å skifte ut hele spillerstallen eller klubbledelsen. At trenere må gå fra jobben grunnet svake resultater har man sett gjentatte ganger de siste årene. I 2008 byttet 6 av de 14 klubbene i Tippeligaen hovedtrener i løpet av sesongen, i tillegg hadde 3 av lagene ansatt nye trener før sesongen startet.

Rosenborg har vært Norges mest suksessrike lag siden 90-tallet. Nils Arne Eggen satt som hovedtrener i 14 år og klubben nøt godt av kontinuiteten på trenersiden². Han bygde opp klubben til den stormakten den er i norsk fotball i dag og leverte oppsiktsvekkende gode resultater, også ute i Europa. Etter Eggens avgang har ikke alt gått på skinner for RBK. Fra 2003-2008 (6 sesonger) har klubben hatt hele 7 forskjellige trenere. Med voksende interesse har også medias dekning av fotballen tatt av. Med flere ukentlige debattprogrammer på tv, samt flere spesialsider om fotball i avisene kan man se en tendens til at massemediene setter saker på dagsorden og skaper konflikter mellom spillere/trenere som ellers ikke ville oppstått

1.3 Problemstilling

Denne masteroppgavens hovedproblemstilling er hvilken adgang en fotballklubb i Norge har til å si opp sin fotballtrener.

² Det skal nevnes at Eggen sa opp trenerjobben i 1993 etter at spillerne hadde uttrykt mistillit. Han kom likevel raskt tilbake og ledet laget frem til 2002.

De siste årene har det vært en enorm utvikling i antall oppsagte fotballtrenere. Som et alminnelig utgangspunkt inngår flesteparten/alle profesjonelle fotballtrenere en tidsbegrenset kontrakt med fotballklubben om å yte sin forpliktelse. Det som imidlertid hender mange trenerne er at de blir sagt opp før kontraktstiden er utløpt. Bakgrunnen for dette er ofte utelatte sportslige resultater, press fra media, uforsonligheter med klubbledelsen og/eller spillergruppen.

Når en fotballklubb velger å si opp en fotballtrener før utløpet av kontraktstiden uten rettslig grunnlag, innebærer det i realiteten et kontraktsbrudd fra klubben sin side. Dette fører ofte til at treneren står uten jobb. Konsekvensene av oppsigelsen fører til at de fleste får et sluttoppgjør³, men vi har også eksempler på at klubben har ment at den har vært saklig og nektet å betale treneren annet enn lønn ut oppsigelsestiden⁴.

Som man kan se har denne problemstillingen blitt mer og mer aktuell, og berører en gruppe arbeidstakere som helt klart er mer utsatt enn på andre arbeidsplasser.

Som jeg beskrev i pkt.1.1 har fotballen blitt mer og mer profesjonell. Markedsføringen og sponsorene har kommet mer på banen og tatt større plass. Det har igjen ført til større krav til resultater og lavere terskel for utelatt sportslig suksess. Den som i stor grad har fått erfare dette er fotballtreneren. Noen ganger kan en treneroppsigelse begrunnes rettslig, men ikke alltid. Dette er en av problemstillingene som skal tas opp her.

Oppgavens hovedfokus vil handle om fotballklubbene etter arbeidsmiljølovens bestemmelser har oppsigelsesadgang av trenere de har ansatt midlertidig dersom

³ I realiteten likner dette på en avskjedigelse. I slike situasjoner får trenere et sluttoppgjør, gjerne i form av at vedkommende får lønn ut den avtalte kontraktstiden og eventuelt kompensasjon for å fraskrive seg retten til å bestride oppsigelsens gyldighet.

⁴ I 2006 ble Jan Aksel Odden sagt opp som trener for Toppserielaget Amazon Grimstad. Trenerforeningen mente at klubbens avgjørelse stred med arbeidsmiljøloven, og truet med å gå til sak. To uker senere kom partene til enighet.

oppsigelsesadgangen ikke er avtaleregulert. Det er dette spørsmålet som oftest dukker opp, og er dermed meget aktuelt.

Trenerne fikk, som sagt, allerede i 1986 sin egen interesseorganisasjon, Norsk Fotballtrenerforening⁵. Foreningen jobber blant annet for fotballtreneres rettigheter, og man ser ofte at de er tidlig ute når de mener at deres medlemmer har blitt urettmessig behandlet⁶.

NFTF har utarbeidet en Standardavtale⁷ i fellesskap av Norsk Toppfotball⁸, NFF⁹ og NHO¹⁰. Avtalen oppfordrer til noen rettslige spørsmål som jeg dermed skal vurdere under hovedpunkt 5.

1.4 Begrepsavklaring

1.4.1 Profesjonelle fotballtrenere

Det er ikke lett å finne en konkret definisjon på en profesjonell fotballtrener.

Hovedtreneren¹¹ kan kort defineres som personen som har ansvaret for førstelaget. Han skal veilede, instruere, tilrettelegge treningsaktiviteten for spillerne, samt lede laget i kamp og kampforberedelser.

På toppnivå har treneren ansvaret for laget og det sportslige ansvaret for at fotballklubben oppnår de avtalt ønskede resultater¹². Det er imidlertid vanlig at trenere inngår i et team, og at ulike trenere har ulike ansvarsområder¹³.

⁵ Herunder forkortet NFTF

⁶ Se eksempelet i note 4.

⁷ Herunder vist til som Standardavtalen

⁸ Forkortet NTF

⁹ Norges fotballforbund

¹⁰ Næringslivets Hovedorganisasjon

¹¹ Avsnittet er tatt fra: <http://no.wikipedia.org/wiki/Fotballtrener#Trenerrollen>

1.4.1.1 Kvalifikasjonskrav for fotballtrenere

Klubbene som deltar i Toppserien, Tippeligaen og Adeccoligaen må ha norsk klubbilisens. Det er derfor blitt utarbeidet kvalitetsstandarder innenfor ulike arbeidsområder i fotballen. Hovedtreneren er et av områdene. Trenerens kvalifikasjonskrav for Toppserien og Adeccoligaen er like, og kan sammenfattes med følgende alternative vilkår¹⁴:

- 1) Gyldig trener III-kompetanse fra NFF som tilsvarer UEFAs A-lisens eller annen tilsvarende, gyldig, utenlandsk trenerlisens som er godkjent av UEFA
- 2) Allerede inneha trener II og være i gang med obligatorisk trenerkurs i regi av NFF, slik at han/hun vil oppnå trenerdiplom som kreves under pkt. 1 ovenfor
- 3) En "godkjenning av kompetanse" utstedt av NFF, dersom vedkommende allerede har minimum fem års praktisk erfaring som hovedtrener i en profesjonell klubb i ett av UEFAs medlemsland. En slik godkjenning vil være forbudt fra og med UEFA sesongen 2009/10, men en tidligere "godkjenning av kompetanse" vil fortsatt være gyldig.

For fotballtrenere i Tippeligaen¹⁵ stilles følgende alternative kvalifikasjonskrav:

- 1) Gyldig trener IV-kompetanse fra NFF (høyeste nasjonale trenerlisens) som tilsvarer UEFAs Pro-lisens eller annen tilsvarende, gyldig, utenlandsk trenerlisens som er godkjent av UEFA.
- 2) Allerede inneha trener III og være i gang med påkrevd trenerkurs i regi av NFF, slik at han/hun vil oppnå trenerdiplom som kreves under alternativ 1 ovenfor.
- 3) Samme krav her som i pkt. 3 ovenfor

¹² Hvorvidt utelatte sportslige resultater en saklig grunn til oppsigelse kommer jeg tilbake til.

¹³ <http://utdanning.no/node/1251>

¹⁴ <http://ekstranett.fotball.no/Toppserien/Klubbilisens/>

¹⁵ <http://ekstranett.fotball.no/Tippeligaen/Klubbilisens/>

1.4.2 Norsk profesjonell fotball

Norsk profesjonell fotball består av Tippeligaen, Adeccoligaen, og Toppserien.

1.4.2.1 Tippeligaen

Tippeligaen¹⁶ er i korte trekk den øverste divisjonen for norsk herrefotball. Siden 1995 har den bestått av 14 lag. Lagene spiller to kamper mot hverandre i løpet av sesongen¹⁷. I år bestemte Forbundstinget i NFF at det fra sesongen i 2009 skal utvides til 16 lag.

Rangeringen av lagene skjer etter antall poeng, målforskjell, antall scorede mål og lagenes resultater innbyrdes.

Ved sesongslutt rykker de to svakest plasserte lagene direkte ned, laget som ender på 12. plass spiller kvalifisering mot 3. plassen i Adeccoligaen.

1.4.2.2 Adeccoligaen

Adeccoligaen¹⁸ er herrenes 1. divisjon, og er det nest øverste nivået i norsk herrefotball.

Den består av 16 lag, der de to beste rykker direkte opp i Tippeligaen etter endt sesong. Det tredje beste laget spiller kvalifisering, de fire svakeste rykker direkte ned i 2. divisjon.

1.4.2.3 Toppserien

Toppserien¹⁹ består av 12 lag og er kvinnenenes øverste divisjon.

¹⁶ <http://no.wikipedia.org/wiki/Tippeligaen>

¹⁷ Som varer fra midten av april til midten av oktober.

¹⁸ <http://no.wikipedia.org/wiki/Adeccoligaen>

¹⁹ <http://no.wikipedia.org/wiki/Toppserien>

1.5 Avgrensning av oppgaven

Som jeg nevnte under pkt. 1.3 skal avhandlingen handle om fotballklubbens oppsigelsesadgang av fotballtrenere. Dette foranlediger til en del avgrensninger.

Først og fremst skal avhandlingen bare behandle fotballtrenere i norsk fotball. Dette innebærer at trenere i andre toppidrettsgrener slik som alpint, håndball, svømming osv. faller utenfor. Det skal også under dette påpekes at når jeg viser til uttrykket trener, så sikter jeg til fotballtrenere på profesjonelt nivå som har trenerjobben som en fulltidsbeskjeftigelse²⁰.

Dernest må oppgaven avgrenses mot fotballklubber på lavere nivåer. Oppgavens tema skal bare omhandle fotballklubbene i Tippeligaen, Adeccoligaen og Toppserien.

For det tredje skal jeg bare behandle *fotballklubbene*s oppsigelsesadgang. I det henseende må temaets behandling avgrenses mot problematikken rundt fotballklubbene investorer og deres innvirkninger på treneravsigelser. Dette spørsmålet har i dag blitt mer og mer aktuelt nettopp fordi investorenes økonomiske bidrag til fotballklubbene har økt drastisk. I takt med denne utviklingen virker det som at investorene vil ha medbestemmelsesrett i det sportslige²¹. Problemstillingene rundt dette er meget interessante, men faller utenfor oppgavens tittel å behandle.

Ofte er det slik at når treneren må gå så skjer dette på en slik måte at vedkommende må forlate arbeidsplassen på dagen. Disse tilfellene likner på avskjedigelse. Som temaets tittel tilsier, vil ikke avskjedigelsessituasjonene bli behandlet. Det er utelukkende *oppsigelsessituasjonen* som her skal stå i fokus.

²⁰ Dette gjelder for omtrent 90% prosent av trenerne i Tippeligaen og Adeccoligaen, samt 50% for trenere i Toppserien. Kilde: Moen, leder i NTF.

²¹ Et godt eksempel på er da LSK(Lillestrøm)-trener Owe Rösler i november 2006 ble byttet ut med Tom Nordlie før kontraktstiden hans gikk ut. Angivelig etter press fra klubbens investor Per Berg.

For det fjerde skal jeg bare vurdere de oppsigelser som oppstår *før* det avtalte tidspunktet for arbeidsforholdet er utløpt. Altså sikter jeg til de tilfeller der treneren for eksempel har avtalt at vedkommende skal trene et lag fram til 1. oktober 2009, men hvor klubben ensidig sier han opp 1. april 2008. Her er det også viktig å avgrense mot de tilfeller der partene har avtalt fri adgang til førtidig oppsigelse i arbeidskontrakten²².

Det er også viktig å avgrense mot de situasjoner der arbeidsforholdet utløper etter det avtalte tidsrommet i kontrakten, og de tilfeller der *treneren* selv sier opp kontrakten. Det siste spørsmålet er også interessant å vurdere, men det vil sprengje oppgavens rammer å vurdere her.

I mange tilfeller sies treneren opp med den frist arbeidskontrakten setter, men nektes etter omstendighetene å utføre jobben i oppsigelsestiden. Dersom treneren pålegges å holde seg unna arbeidsplassen kan man forstå situasjonen slik at det egentlig foreligger en avskjedigelse. En ytterligere vurdering av dette vil falle utenfor temaets ordlyd.

Dernest skal behandlingen av oppgaven skje etter reglene i norsk rett. Utenlandske fotballklubbers oppsigelsesadgang av fotballtrenere ansatt i land utenfor Norge vil ikke omfattes av behandlingen.

Arbeidsmiljølovens saksbehandlingsregler som må følges ved oppsigelse etter aml. §§15-14, 1. ledd og §15-1, eller konsekvensene ved en ugyldig oppsigelse vil jeg ikke gå inn på. Også her er det flere interessante rettslige spørsmål som kan behandles, men vil sprengje oppgavens rammer.

²² En avtalt oppsigelsesadgang i Standardavtalen (se pkt. 5.1.3) vil likevel bli behandlet, men utelukkende i forhold til hvorvidt utelatte sportslige resultater er saklig grunn til oppsigelse.

1.6 Oppgavens videre behandling

Under hovedpunkt 2 vil jeg belyse rettskildebildet. Herunder skal jeg behandle idrettens rettskilder, før jeg går til de alminnelige relevante rettskilder. Deretter skal jeg kort behandle forholdet mellom det generelle regelverket og idrettens bestemmelser.

Under del 3 skal jeg først i pkt. 3.1 skrive en kort innføring om oppsigelsesvernet, før jeg i pkt. 3.2 setter fokus på hvorvidt arbeidsmiljølovens regler får anvendelse på fotballtrenere. Denne problemstillingen er meget viktig å ta opp, ettersom den danner grunnlaget for en videre behandling av de andre arbeidsrettslige problemstillinger knyttet til fotballtreneren og fotballklubben som skal tas opp under del 4.

I pkt. 3.3 vil jeg drøfte oppsigelsesadgangen etter arbeidsmiljøloven herunder unntaket fra tidsubestemte arbeidsavtaler. Deretter vil jeg kort beskrive hensynene bak og formkravene til midlertidig ansettelse før jeg kort i pkt. 3.3.4 flg. gir en oversikt over de ulike opphørsmåtene som finnes i arbeidsmiljøloven.

I del 4 vil jeg behandle avhandlingens hovedproblemstilling, nemlig hvorvidt fotballklubben har rett til å bringe midlertidige arbeidsforhold til opphør etter arbeidsmiljøloven dersom avtalen ikke regulerer en førtidig oppsigelsesadgang. Her vil jeg foreta en grundig undersøkelse i de foreliggende rettskilder for å finne rettstilstanden.

Deretter vil jeg i del 5 ta opp aktuelle problemstillinger knyttet til Standardkontraktens bestemmelser om adgangen til å avtale oppsigelse i den individuelle arbeidsavtale. For det første vil jeg ta opp spørsmålet om det er adgang til å inngå bindende uoppsigelige avtaler i midlertidige ansettelsesforhold. Dernest skal jeg vurdere Standardavtalens bestemmelser om adgangen til å si opp en fotballtrener med spesielt fokus på hvorvidt utelatte sportslige resultater er saklig grunn til oppsigelse.

I pkt. 6 vil jeg forsøke å foreta konklusjoner av hovedfunnene.

2 Rettskildesituasjonen

2.1 Innledning

Idrettsjuss har de siste tjue årene hatt en gradvis utvikling. For omtrent 15-20 år siden fantes det knapt noe juridisk litteratur i faget. Den senere tiden har det kommet flere juridiske redegjørelser og avhandlinger om problemstillinger som vedrører idretten. Dette viser at idrettsjussen etter hvert også har fått mer oppmerksomhet, og har kommet for å bli. Ved siden av idrettsjussen har vi den alminnelige lovgivningen. Blant andre har vi likestillingsloven, skatteloven, arbeidsmiljøloven og markedsføringsloven. Flere av disse er med på å sette begrensninger eller påvirke utformingen av idrettsjussens regler på en eller annen måte.

Aktiviteten innen idrettslagene er bundet²³ av de regler som har sitt grunnlag i idrettsorganisasjonenes selvstyrerett²⁴. For det første regulerer klubbene sine rettslige stillinger gjennom egne lover, som blant annet fastlegger lagets formål²⁵ og eksistens, dets organer og medlemskap. Videre er lagene underlagt de lovnormer Idrettsstyret i NIF²⁶ har fastsatt jf. NIFs lov §4-4 første ledd litra c jf. §2-15, samt de vedtekter som er gitt av overordnet idrettsmyndighet²⁷.

På den andre siden har vi de alminnelige bestemmelser og rettskilder som skal gjelde for de fleste. Dette innebærer at vi her har to parallelle regelverk som i utgangspunktet angår

²³ I utgangspunktet har denne redegjørelsen liten relevans for oppgavens hovedproblemstillinger. Årsaken til det er at fotballtreneren ikke er medlem av klubben med mindre fotballklubben stiller dette som vilkår ved trenerens ansettelse. Dette innebærer at de reguleringer som klubbens medlemmer er underlagt ikke vil berøre fotballtrenerens rettslige situasjon. Dersom treneren må melde seg inn i klubben for å kunne trene det, vil dette medføre at han må innordne seg etter klubbens og overordnet idrettsmyndighets lover, vedtak og beslutninger. Jeg nevner likevel dette avsnittet for avhandlingens oversikt og helhet. Kjenner s.69

²⁴ Kjenner, s.43

²⁵ Sml. NFFs lov § 1-1.

²⁶ Forutsetter at lagene er tilsluttet NIF.

²⁷ Blant annet Idrettstinget og idrettskretsene.

forskjellige instanser/personer, men som samtidig påvirker og begrenser hverandre. Et rettslig spørsmål som dukker opp i den forbindelse er om de alminnelige samfunnsregler skal gis forrang foran de idrettsrettslige kilder, eller hvordan motstriden ellers skal løses. Dette kommer jeg tilbake til.

2.2 Idrettens rettskilder

2.2.1 Kort oversikt

Som et utgangspunkt er idrettsjussen, som sagt, styrt av egne regler og egne organer. For oversiktens skyld kan det være greit å gi en kort hierarkisk skissering av de enkelte organisasjonsleddene i idretten²⁸:

- Norges Idrettsforbund og Olympiske og Paralympiske komité²⁹
- Idrettskretser³⁰ og særforbund³¹
- Idrettsråd (som er underordnet idrettskretsene) og særkretser (som er underordnet særforbundene)
- Helt nederst finner vi idrettslagene³²

2.2.2 Rettskildebildet i idretten

Idrettsrettens rettskildebilde er i liten grad ensformig. Den spanner over et vidt spekter av juridiske disipliner og fag³³. Den er underlagt de alminnelige lovreguleringer i samfunnet, samtidig som at den er styrt av egne regler vedtatt innenfor de enkelte organisasjonsledd. For det første har de enkelte idrettslag egne bestemmelser, som gjerne vedtas gjennom lagets styre og årsmøter. Lagene er frittstående og selveiende.

²⁸ Kjenner, s.23

²⁹ Herunder forkortet NIF

³⁰ Kalles den ”*idrettsadministrative linje*” og skal styrke sin idrettspolitiske og strategiske rolle i et bredt samfunnsmessig perspektiv. Et eksempel er Norges Fotballforbund (NFF) Kilde: Kjenner, s. 24

³¹ Kalles for den ”*Idrettsfaglige linjen*” og skal prioritere idrettsfaglig utvikling og styrke den. Kilde: Kjenner, s.24

³² Idrettslagene/klubbene er underlagt NIF, særforbundene og særkretsene

³³ Leren, s.23

Videre har NIF vedtatt lovnormer for alle medlemmer som er tilsluttet idrettsforbundet. Det følger av NIFs lov § 1-1, 3. ledd at følgende organisasjonsledd hører inn under NIF: særforbund, idrettskretser, særkretser, idrettsråd og idrettslag. Av disse er idrettslag og særforbund NIFs medlemmer³⁴ sml. §1-1, 3. ledd 2. pkt.

Idrettskretsene er regionale organisasjonsledd for NIF, og opprettes dermed av NIF³⁵.

NIFs lov §2-2, 1. ledd sier at organisasjonsledd tilsluttet NIF skal overholde NIFs lov og bestemmelser. Lovnormen pålegger også organisasjonsleddene å vedta lover som pålegger deres medlemmer å følge NIFs regler. Etter bestemmelsens ordlyd fremstår det som litt uklart hvordan man løser motstridsspørsmål mellom NIFs regler og de andre organisasjonsleddenes regler. Viktig er det å sammenholde NIFs lov §2-2 med blant annet NIFs lov §5-4. Det fremgår av § 5-4 at *”idrettskretsen skal ha lover som er i samsvar med lovnorm vedtatt av styret”*. Dette må forstås slik at NIFs lovnormer har forrang foran andre regler som vedtas av organisasjonsledd. En slik tolkning kan også leses inn i §2-2, 2. ledd som sier at *”NIFs organisasjonsledd skal ha lover som er godkjent av Idrettsstyret”*.

Idrettslagene er også er bundet av vedtak som er fattet av *”overordnet idrettsmyndighet”* jf. NIFs lov §10-5, 2. ledd. Uttrykket *”overordnet idrettmyndighet”* sikter til de vedtak som er fattet av Idrettstinget, Idrettsstyret og idrettskretsene³⁶.

Det er imidlertid flere spørsmål som reiser seg. Først spørsmålet om de tilfeller der NIFs lov ikke *regulerer* det aktuelle rettslige problem som oppstår mellom partene i idretten. Hvordan skal konflikten da løses? Og videre der idrettens regler er i strid med samfunnets alminnelige regler. Dette kommer jeg tilbake til.

³⁴ Dette innebærer at disse må søke om opptak for medlemskap, og kan tre ut som medlemmer.

³⁵ Kjenner, s.22

³⁶ Kjenner, s.43

Helt til slutt er det viktig å nevne at også praksis i klubben/idrettsgrenen kan ha betydning som rettskilde. Det gjelder spesielt der tilfellet ikke er lovregulert, eller hvor normen er skjønnsmessig utformet. Den har likevel sine begrensninger:

- 1) Dersom det finnes andre rettsnormer for eksempel i NIFs lov eller klubbens egne lover, skal det mye til for at praksis skal ha forrang.
- 2) Praksisen må ikke stride med alminnelig lovgivning, for eksempel straffeloven.
- 3) Praksisen må ha blitt fulgt relativt lenge, og være oppfattet av de som fulgte den som en rimelig og rettferdig utøvelse.

2.3 De alminnelige rettskilder

2.3.1 Relevante rettskilder i norsk rett

Som jeg allerede har nevnt står ikke idrettens rettskilder på egne ben uavhengig av de alminnelige reguleringer i samfunnet. Den alminnelige anerkjente rettskildelæren med sine relevante rettskildefaktorer³⁷ får også anvendelse her. Tolkningsresultatet etter den alminnelige lovgivningen blir en relevant rettskildefaktor i den idrettsjuridiske behandlingen av aktuelle rettsspørsmål³⁸. Videre er partene i idrettsverdenen like bundet av preseptorisk³⁹ lovgivning, typisk straffeloven, arbeidsmiljøloven, markedsføringsloven osv. som den vanlige mannen på gaten. Det må likevel påpekes at det er få av de alminnelige rettskilder som direkte regulerer de rettslige problemstillinger som oppstår i idretten.

Og hva med den deklarasjoniske lovgivningen? Vil den ha vekt overfor de idrettsrettslige rettskildene? Hvordan løses motstridsspørsmål mellom idrettens regler og de alminnelige samfunnsreglene? Før jeg kommer til dette er det viktig å først gi en oversikt over de rettskilder som er relevante for temaets fremstilling.

³⁷ Med grunnlag i rettskildeprinsippene. Prinsippene sier noe om hvilke kilder det er tillatt å hente argumenter fra ved løsning av et rettsspørsmål, hvilken vekt argumentene skal ha innbyrdes, samt hvilke argumenter som kan utledes av dem.

³⁸ Leren, s.24

³⁹ Bindende rettsregel som ikke kan fravikes i avtale.

2.3.1.1 Arbeidsmiljøloven

Reguleringen av arbeidsforhold er ikke samlet i en enkel lov. Men den viktigste lovgivningen finner vi i arbeidsmiljøloven⁴⁰.

For det første er det klart at arbeidsmiljøloven er en relevant rettskilde ved drøftelsen av avhandlingens rettslige problemstillinger.

Ved tolkningen av de aktuelle bestemmelsene i arbeidsmiljøloven er det ikke alltid at ordlyden i bestemmelsen gir oss tilstrekkelig veiledning. For å finne det nærmere innholdet av bestemmelsen må vi, etter rettskildeprinsippene om relevante rettskildefaktorer, først gå til lovens forarbeider. Forarbeidene til paragrafen om vern mot usaklig oppsigelse var allerede inntatt i arbeidervernloven av 1936, som senere har blitt utviklet. De viktigste forarbeider til dagens bestemmelse om oppsigelsesvern finnes i Ot.prp.nr.41(1975-1976).

Videre vil rettspraksis være en relevant rettskildefaktor for tolkningen av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Hvor stor vekt en avgjørelse skal ha avhenger av flere faktorer. For det første må vi se på hvilken instans avgjørelsen er tatt fra i argumentasjonen, jo høyere opp i rettsystemet saken har kommet, jo tyngre vekt får den. Videre er det viktig å avgjøre om forholdet i avgjørelsen likner vårt tilfelle, eller om den er så ulik at den ikke kan legges for mye vekt. I den forbindelse er det greit å nevne at det ikke er mange saker i Norge som har vært i retten vedrørende idrettstrenerens arbeidsforhold. En viktig avgjørelse har vi fra Johnsen-saken⁴¹ som angår arbeidsmiljølovens anvendelse på idrettsutøvere og trenere. Til tross for at vi ikke har mange avgjørelser som direkte vedrører idrettsstrenerens arbeidsforhold er tidligere rettspraksis likevel med på å gi de ulike bestemmelsene i arbeidsmiljøloven deres nærmere innhold. På denne måten er de også relevante for fastleggelsen av de bestemmelser som er viktige for min avhandling.

⁴⁰ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. Juni 2005 nr. 62, herunder aml.

⁴¹ Rt.92/534

Oppfatninger i juridisk litteratur er, etter rettskildeprinsippene, en generell relevant rettskildefaktor. Når det gjelder dens vekt, skal den i utgangspunktet veie mindre enn andre rettskildefaktorer⁴². Når det gjelder oppgavens tema er det ikke mye juridisk litteratur å finne. Av det som er skrevet om temaet finner vi Kjenner, ”*Idrett og juss*” i 1.til 3. utgave og Lerens avhandling ”*Fotballspillerens klubbskifte*”. Men det er rikelig med generell litteratur om arbeidsmiljøloven, og dette anses også som relevant.

2.3.1.2 Arbeidstakers lojalitetsplikt

I alle ansettelsesforhold foreligger det en ulovfestet alminnelig lojalitetsplikt, og gjelder selv om ikke partene har fastsatt plikten i sin avtaler. Lojaliteten kommer som følge av at det forutsettes et tillitsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Lojalitetsplikten⁴³ går i korte trekk ut på at arbeidstaker må opptre i samsvar med arbeidsgivers interesser og på en lojal måte fremme disse. Dette innebærer for eksempel at den ansatte ikke skal ytre seg om arbeidsgiver⁴⁴ eller virksomheten på en negativ måte. Vedkommende har taushetsplikt om forhold som skal hemmeligholdes av for eksempel hensyn til bedriften.

Plikten omfatter også at arbeidsgiver skal opplyse arbeidstaker om forhold som han bør vite om. Typisk er misnøye eller kritikkverdige forhold knyttet til arbeidsmiljøet.

⁴² Dette må ses med modifikasjoner, og avhenger av hvor utbredt litteraturen er på området, og hva som finnes av andre relevante rettskildefaktorer.

⁴³ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/dok/NOUer/2004/NOU-2004-5/19/2.html?id=385181>

⁴⁴ Et eksempel fra idretten har vi da tidligere sjef/trener for juniorlandslaget og europacuplaget, Trym Klingenberg, i 2005 kom med et sterkt angrep på toppledelsen i Skiforbundets avdeling for alpint. Han uttalte at han hadde følte seg «lurt trill rundt» av løfter om gode ressurser på jobben, samt at ledelsen hadde «null kompetanse» på arbeidet som ble gjort blant de aktive. Klingenberg måtte i den anledning slutte i jobben sin. Kilde: Dagbladet.no

Etter å ha presentert lojalitetsplikten, blir spørsmålet som fotballtreneren er bundet av denne plikten?

Forutsetningen for at man skal bli bundet av plikten er at det må foreligge et arbeidsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Med dette som utgangspunkt påfølger et annet rettslig problem, hvorvidt profesjonelle fotballtrenere er å anse som arbeidstakere? Behandlingen av dette spørsmålet kommer jeg tilbake til under pkt. 3.2.2.

2.3.2 Forholdet mellom de alminnelige bestemmelser og idrettens bestemmelser

Problemstillingen i dette avsnittet er hvorvidt samfunnets generelle regler er relevante i forhold til idrettslige problemstillinger.

I tidligere redegjørelser har en del av denne problemstillingen vært hvorvidt samfunnets regler i det hele tatt er anvendelige i idretten. Bakgrunnen for denne problemstillingen har vært at idretten i utgangspunktet er selvstyrt og har egne organer til å ta seg av de spørsmål som kan oppstå. På bakgrunn av den siste utviklingen i rettspraksis og juridisk teori om dette spørsmålet må svaret i utgangspunktet være bekreftende.

Man må herunder skille mellom regler som er deklarasjonelle og regler som er preseptoriske.

Hvis vi først tar for oss de bestemmelser som er *preseptoriske*, er dette ikke til å omgå for individene som er omfattet av bestemmelsene. En trener kan for eks. ikke nekte en afrikansk fotballspiller å spille for klubben utelukkende fordi han er mørkhudet, selv om treneren kan vise til grunnlag i de normer som klubben har vedtatt. En slik bestemmelse vil stride med straffeloven § 135a jfr. strl. § 1 som sier at loven gjelder for "*alle straffbare Handlinger*". I slike tilfeller vil straffeloven få forrang foran klubbens normer.

Litt annerledes stiller saken seg i forhold til *deklarasjonell* lovgivning. Som det ligger i ordet, er deklarasjonelle bestemmelser fravikelige. Det betyr at dersom partene i sine avtaler

velger å utforme kontrakten annerledes enn det loven foreskriver, står de fritt til å gjøre dette.

Det påfølgende spørsmålet er om partene står fullstendig fritt? Som et utgangspunkt, er det som jeg nettopp skrev, helt greit. Imidlertid er det noen tilfeller hvor avtalen likevel ikke kan stå seg fullstendig. I slike tilfeller har vi avtalelovens bestemmelser om urimelige avtaler som kan sette begrensninger. Typiske tilfeller er situasjoner hvor for eksempel partene ikke er jevnbyrdige.

Et annet spørsmål er tilfeller der partene ikke har regulert aktuelle problemstillinger i sine avtaler, eller der spørsmålet ikke er tatt opp i idrettens lovverk. Hvordan skal slike problemstillinger løses? Det finnes i alle fall to måter i løse det på. For det første at partene blir enige om å løse problemet på en bestemt måte. Det andre alternativet er å se om det finnes deklarasjonslov som regulerer spørsmålet, som da vil komme til anvendelse.

Konklusjonen må, på bakgrunn av det overnevnte, være at de generelle lovregler har relevans i forhold til de situasjoner der loven er ufravikelig. Den vil også ha relevans for de tilfeller der avtalen anses som urimelig, og partene ikke har løst sine rettslige forhold i avtalen, men der forholdet er regulert i deklarasjonslov.

3 Klubbens oppsigelsesadgang av fotballtrenere i norsk rett

3.1 Oppsigelsesvernet i norsk arbeidsmiljølov

3.1.1 Historisk bakgrunn

Siden arbeidervernloven av 1936 har oppsigelsesvernet vært lovfestet på en slik måte at oppsigelsen må være saklig. Kravet til ”*saklig grunn*” karakteriseres som en rettslig

standard. Det har skjedd en utvikling siden 1936⁴⁵. Det innebærer at den tidligere vurderingen av hva som er ”saklig” ikke nødvendigvis vil være det samme i dag, som det var før. Innholdet i standarden har utviklet seg gjennom rettspraksis. Et utviklingstrekk er at rimelighetsvurderinger har fått en viktig plass, et annet at domstolenes prøvingsintensitet har økt⁴⁶.

3.1.2 Generelt om oppsigelsesvernet

Det finnes flere måter en arbeidskontrakt kan opphøre på. Det vi skal konsentrere oss om er når arbeidsgiver *ensidig* kan si opp sin arbeidstaker.

Oppsigelsesvernet står sterkt i norsk rett. Med oppsigelsesvern sikter man til beskyttelse mot å bli sagt opp på usaklig grunnlag. Uttrykket omtales også som stillingsvern. En arbeidstaker kan ikke bli sagt opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold. Det er heller ikke saklig grunn til oppsigelse dersom dette skyldes driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, og arbeidsgiveren har ”*annet passende arbeid*” i virksomheten å tilby arbeidstakeren jfr. aml. §15-7, 2. ledd.

3.1.3 Gjeldende rett etter aml. § 15-7

Det følger av aml. §15-7, 1. ledd at en arbeidstaker ikke kan sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold. Bestemmelsene i §15-7, 2. ledd, §§ 15-8 til §15-10 kan ses på som presiseringer av den generelle regelen i §15-7 første ledd⁴⁷. Som jeg tidligere har skrevet må kravet til ”*saklig begrunnelse*” ses på som en rettslig standard som gjennom tiden har blitt utviklet i rettspraksis. Bestemmelsen bygger på prinsippet om individuell saklighet. Dette innebærer at saklighetsvurderingen må skje i forhold til den enkelte arbeidstaker. Altså skal man her spørre om de forhold som har foranlediget oppsigelsen har en slik betydning for arbeidsforholdet, at det rettslig sett er

⁴⁵ Jakhelln 2006, s.428

⁴⁶ Norsk lovkommentar til arbeidsmiljøloven, note 570

⁴⁷ Jakhelln, s.428

rimelig og naturlig at de bør lede til at det konkrete arbeidsforholdet opphører. Spørsmålet om oppsigelsen er saklig begrunnet gir med andre ord rom for skjønnsmessig helhetsvurdering⁴⁸.

3.2 Arbeidsmiljølovens anvendelse på fotballtrenere

3.2.1 Innledning

Det følger for det første av aml. §1-9 at denne loven er ufravikelig til ugunst for arbeidstaker. Altså kan ikke en arbeidstaker fraskrive seg de rettigheter som lovgivningen har fastsatt.

Når det er sagt blir det første viktige spørsmålet i dette avsnittet hvorvidt idrettstrenere er omfattet av arbeidsmiljøloven.

Man må først se på avtalegrunnlaget mellom klubben og treneren og undersøke hva den regulerer av rettigheter og plikter. Det er i mange tilfeller vanlig at trenere som starter i ny jobb bruker Standardkontrakten⁴⁹ som jeg viste til under pkt. 1.3. I mangel av andre foreliggende arbeidskontrakter, vil jeg i det følgende ta utgangspunkt i NFTFs Standardavtale ved vurderingen av arbeidsmiljølovens anvendelsesområde.

3.2.2 Kort om arbeidsmiljølovens anvendelsesområde

Arbeidsmiljøloven gjelder for arbeidsforhold som er beskrevet i aml. §§1-2 og 1-8. Det følger av §1-2, 1. ledd at loven gjelder ”*virksomhet som sysselsetter arbeidstaker..*”. Aml. §1-8 henholdsvis første og andre ledd gir en definisjon av *arbeidstaker* og *arbeidsgiver*. Loven stiller dermed et krav om at partene må karakteriseres som arbeidsgiver og

⁴⁸ Jakhelln, s.429

⁴⁹ Det er viktig å påpeke at denne Standardkontrakten ikke er obligatorisk for avtalepartene. Partene kan selv utforme en avtale uavhengig av denne kontrakten.

arbeidstaker, samt at virksomheten må sysselsette arbeidstakere for å være omfattet av arbeidsmiljøbestemmelsene. På bakgrunn av dette vil jeg i det følgende redegjøre for om disse kravene er oppfylt for fotballtrenere som har ansvaret for laget.

3.2.2.1 Fulltidsansettelser

Ettersom de aller fleste fotballtrenere på toppnivå er fulltidsbeskjeftiget avgrenser jeg behandlingen mot deltidsstillinger⁵⁰.

Det første og sentrale spørsmålet er hvorvidt fotballtreneren kan karakteriseres som ”arbeidstaker” i lovens forstand.

Med arbeidstaker sikter man til enhver som ”utfører arbeid i annens tjeneste” jf. aml. §1-8 første ledd. Ordlyden er knapp, og ikke lett å tolke. Det som i alle fall er sikkert er at vedkommende skal utføre en jobb andre steder enn hos seg selv.

Allerede her kan vi fastslå at en idrettstrener er ansett som arbeidstaker i lovens forstand etter. aml. §14-9 første ledd litra e. Men dette er kun et utgangspunkt. Vi må fremdeles avgjøre *når* en fotballtrener er arbeidstaker i arbeidsrettslig forstand. Til tross for at det har skjedd noen endringer i ordlyden i forhold til den tidligere bestemmelsen, sier forarbeidene⁵¹ at lovforarbeidene til 1977-loven fremdeles er relevante. Forarbeidene sier også at uttrykket viser til en skjønnsmessig helhetsvurdering. Det har etter rettspraksis⁵²

⁵⁰ Det er like interessant å vurdere hvorvidt trenere ansatt på deltid er omfattet av arbeidsmiljøloven. Per i dag er det få lag i Adeccoligaen og Tippeligaen(jr. Sandnes Ulf med to trenere, som nettopp har rykket ned til 2.divisjon), og omtrent 50% av trenerne i Toppserien som har jobben som på deltidsbeskjeftigelse.

Problemstillingen er derfor ikke like aktuell som for fulltidsansettelser.

⁵¹ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.76

⁵² Som jeg tidligere har nevnt er idrettsjuss et rettsområde med sine egne rettskilder. Når man i dette tilfellet skal avgjøre hvorvidt en fotballtrener er å anse som arbeidstaker, er det viktig å se på hvordan rettspraksis har vurdert spørsmålet. I praksis har ikke dette spørsmålet ofte kommet opp for de norske domstoler. Det fleste avgjørelser knyttet til problemstillingen vedrører parter og forhold som er bedre tilpasset vurderingen i arbeidsmiljøloven, enn vårt foreliggende tilfelle er.

blitt utviklet en rekke momenter en skal ta i betraktning ved avgjørelsen rundt arbeidstakerbegrepet. Jeg skal derfor gå gjennom de momentene, og behandle de opp mot vårt rettslige spørsmål. Det er viktig å påpeke at momentene skal vurderes i lys av hverandre⁵³, samt at de ikke er kumulative.

En av de få avgjørelsene som har kommet opp for Høyesterett vedrørende denne problemstillingen i idrettsjussen finnes i Rt 1992/534. Nordstrand Idrettsforening inngikk kontrakt med en håndballspiller (Johnsen) om at vedkommende skulle spille for klubben i to år. Etter avtalen skulle Johnsen også være håndballtrener for et av klubbens jentelag. Johnsen ble sagt opp etter ett år. Kjæremålsutvalget vurderte det slik at kontrakten måtte sees under ett, og håndballspilleren/treneren ble ansett som arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven⁵⁴ §3. Retten tok, i motsetning til tidligere retter, utgangspunkt i at spiller/trenerfunksjonen til Johnsen måtte ses i sammenheng. Videre ble det faktum at idrettslaget hadde styrings og instruksjonsmyndighet, samt at hun stilte sin arbeidskraft til disposisjon mot ytelse og betaling (120 00 kr. pr år) talte for at situasjonen var å betrakte som et arbeidsforhold. Dette var alle momenter som retten tok i betraktning ved vurderingen av hvorvidt vedkommende var å betrakte som arbeidstaker. Førstvoterende påpekte også at:

”Det er en uriktig vurdering når lagmannsretten ser sistnevnte beløp ”mer... (som) dekning av utgifter enn egentlig lønn”. Det er her ikke tale om ytelser til dekning av utgifter forbundet med noe som kan ansees som en hobbyvirksomhet, men dekning av utgifter til alminnelig livsopphold og således med en klar lønnsside”.

Helt til slutt påpekte retten at alle de overnevnte momenter var *”typiske karakteristika for et tradisjonelt arbeidsforhold”*, samt at vedkommende ikke kunne anses som selvstendig oppdragsgiver.

⁵³ jfr. Rt 90/903

⁵⁴ Av 1977.

Det er også viktig å påpeke at profesjonelle fotballtrenere mottar lønn for innsatsen. Denne utbetalingen er pr. definisjon ment til dekning av utgifter til daglig livsopphold. Slik lønssituasjonen er i dag, får de aller fleste profesjonelle fotballtrenere lønnsutbetalinger som ligger på et rimelig høyt nivå⁵⁵.

Det følger også av Standardavtalen pkt. 1-3, 5 og 6-10 om de forpliktelser treneren har overfor klubben. Blant annet omfatter dette at treneren skal ha ”*plikt til å planlegge lagets aktiviteter med det formål å oppnå best mulig resultater innenfor de økonomiske rammer som er gitt av styret*” jr. pkt 1b. Som vi kan se er det klubben/styret som har styrings- og instruksjonsmyndigheten overfor treneren. Det er jo også ganske klart at treneren bruker de lokaler og utstyr som står til disposisjon i sitt arbeid.

På bakgrunn av det nevnte delkonkluderer jeg med at treneren i sin fulltidsstilling er å betrakte som arbeidstaker etter aml. §1-8 første ledd.

Det neste spørsmål er hvorvidt fotballklubber på toppnivå⁵⁶ kan anses som arbeidsgivere.

Det rettslige utgangspunktet er aml. §1-8 andre ledd. Det fremgår av bestemmelsen at arbeidsgiver er ”*enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste*”. Også her er ordlyden uklar. Likevel kan man trekke den tolkning at problemstillingen i dette tilfellet er snudd. Avgjørende her vil være å finne ut hvem som kan ansette individer til å gjøre en jobb i hans/virksomhetens tjeneste.

Det følger av lovens forarbeider⁵⁷ at arbeidsmiljøloven bygger på et funksjonelt arbeidsgiverbegrep. Og det skal blant annet legges vekt på ”*hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og som har utøvet arbeidsgiverfunksjonen*”. I fotballen er det

⁵⁵ De beste trenerne(anno 2007) i Tippeligaen hadde et omtrentlig årslønn på mellom 0,7 og 3 millioner kroner, avhengig av hvilken personer vi snakker om.

Kilde:<http://fotball.adressa.no/eliteserien/article120250.ece>

⁵⁶ Se pkt. 1.4

⁵⁷ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.76

ofte ikke uklart om hvem som er arbeidsgiver. Etter Standardavtalens innledningskapittel under overskriften ”*Avtalepartene*” blir klubben betegnet som arbeidsgiver. Av den overnevnte Johnsen-saken ser det ut som at Høyesterett uten videre legger til grunn av at Nordstrand idrettsforening var å betegne som arbeidsgiver.

Delkonklusjonen er at de profesjonelle fotballklubbene er å anse som arbeidsgivere.

Aml. §1-2 sier at loven gjelder for ”*virksomhet som sysselsetter arbeidstaker..()*”

Det neste rettslige spørsmålet blir dermed hvorvidt det drives en virksomhet i forholdet mellom fotballklubben og fotballtreneren?

Bestemmelsens ordlyd tilsier at det må være en slags bedrift for de ansettelser som finner sted.

Lovens forarbeider sier at ”*som alminnelig regel vil avgrensningen av virksomhetsbegrepet falle sammen med det rettssubjekt som er arbeidsgiver*”. Virksomhetsbegrepet innebærer at virksomheten må være organisert som et selvstendig rettssubjekt, men valg av organisasjonsform er i utgangspunktet uten betydning.

Typiske eksempler på virksomhetene vil oftest være aksjeselskaper, utenlandske foretak, stiftelser, foreninger, osv. Heller ikke her kan vi se at det byr på særlige problemer for de profesjonelle fotballklubbene. Klubbene har ofte sin egen organisasjon med styremedlemmer, daglig leder, økonomiavdeling osv. De har også egne vedtak og lovnormer som klubben skal følge. Lagene er også i stor grad selveiende og frittstående⁵⁸. Høyesterett i Johansen-saken la også uten videre til grunn at håndballklubben var en virksomhet.

På bakgrunn av dette er delkonklusjonen at fotballklubbene er å anse som virksomhet i arbeidsmiljølovens forstand.

⁵⁸ Se for eks. Sportsklubben Brann sine bestemmelser som er vedtatt av styret. Typisk §: ”*Klubben er selveiende og frittstående med utelukkende personlige medlemmer*”.

Sammenfatningsvis har jeg under dette avsnittet sett på de kriterier arbeidsmiljøloven pålegger for at en fotballtrener skal kunne omfattes av loven. Jeg har vurdert lovens tre vilkår hver for seg med utgangspunkt i fotballtrenerens arbeid som en fulltidsjobb, og konkludert med at alle vilkårene er oppfylt.

Med utgangspunkt i den overnevnte redegjørelsen, samt en signering av Standardavtalen mellom klubben og fotballtreneren vil dette være klare tegn på at et arbeidsforhold har oppstått. På bakgrunn av dette, samt aml. §14-9 litra e, er det klart at arbeidsmiljøloven får anvendelse for fotballtrenere som er fulltidsbeskjeftiget.

Hovedkonklusjonen er derfor at toppfotballtrener er omfattet av arbeidsmiljøloven.

3.3 Oppsigelsesadgang etter arbeidsmiljøloven

3.3.1 Innledning om aml. § 14-9

Hovedregelen i norsk rett er at arbeidskontrakter er løpende og tidsubestemte jfr. aml. §14-9⁵⁹ første ledd første punktum. Bestemmelsen i andre punktum litra a - e er uttømmende unntak fra dette. Det har ikke vært meningen at adgangen til midlertidige ansettelser skal være et vidt unntak. Det som kjennertegner midlertidige ansettelser er at arbeidsforholdet avsluttes uten oppsigelse ved det avtalte tidsrommets utløp⁶⁰.

Litra e gir adgang for idrettstrenere til å inngå avtaler om midlertidige ansettelser. Hvis vi ser på Standardavtalens hovedoverskrift er hovedregelen at det skal inngås en midlertidig

⁵⁹ Ordlyden er noe endret siden den 1977- bestemmelsen i 58A, men det er ikke tilsiktet noen realitetsendring.

⁶⁰ Eller når det bestemte oppdraget er utført. Med mindre noen annet er avtalt skriftlig eller fastsatt i tariffavtalen jf. §14-9 femte ledd.

ansettelse av trener. Det er likevel ingenting i veien for at partene kan inngå tidsubestemte avtaler, eller at klubben kan forlenge arbeidsavtalen.

3.3.2 Hensyn bak reglene om midlertidig ansettelse

Hvor stor adgang til midlertidig ansettelse det skal være har vært og er et meget omstridt spørsmål på politisk plan. Det står to hensyn mot hverandre. På den ene siden arbeidstakerens og samfunnets behov for stabile, trygge og forutsigbare ansettelsesforhold⁶¹. På den andre siden hensynet til arbeidsgivers behov for omstilling og fleksibilitet i forhold til den arbeidsmengden den enkelte bedrift har til enhver tid⁶².

De oppramsede unntakene i §14-9 litra a-e er begrunnet med at det i slike tilfeller foreligger særegne behov for å kunne unntas fra hovedregelen om løpende arbeidsavtaler. I forarbeidene⁶³ til 1977-loven ser man at arbeidsmiljølovutvalget i større grad ser behov for midlertidig ansettelser i stillinger som ”*stiller særlige krav til kreativitet og nytenkning og evner og muligheter for faglig og/eller administrativ fornyelse*”. Det sier seg selv at et yrke som fotballtrener stiller større krav til ferdigheter, nytenkning og utvikling i jobben, enn det gjøres i yrker som er mer forutsigbare og ensformige som for eksempel for en kassearbeider i en dagligvarebutikk, eller en elektriker.

3.3.3 Formkravene for midlertidig ansettelse

3.3.3.1 Skriftlig arbeidsavtale

Spørsmålet under dette avsnittet er hvorvidt det må *fremgå* av arbeidsavtalen at vedkommende er midlertidig ansatt.

⁶¹ Ot.prp.nr.49(2004-2005) s.208

⁶² Ot.prp.nr.49(2004-2005) s.208

⁶³ Ot.prp.nr.49(1995-1996)

Aml. §14-6 første ledd litra e sier at det skal fremkomme av arbeidsavtalen at vedkommende er midlertidig ansatt.

Ordlyden kan forstås slik at det er en betingelse at opplysningen om midlertidig ansettelse skal fremgå av arbeidsavtalen. Dette er imidlertid bare en ordensforskrift. Det innebærer at avtale om midlertidig ansettelse kan inngås muntlig, men arbeidsgiveren vil ha bevisbyrden for at en slik avtale er inngått. I tilfellet for toppfotballtrenere er ca. 80-90 % medlemmer av trenerforeningen⁶⁴. NFTF har, som jeg tidligere har nevnt, utarbeidet en standardkontrakt. Av denne avtalen er det kun midlertidige ansettelser som kan finne sted. Dette innebærer mao. ingen stort bevisproblem for noen av partene dersom denne standardavtalen blir anvendt ved avtaleinngåelsen.

Konklusjonen er at det ikke er noe vilkår om at betegnelsen midlertidig ansatte må fremgå av arbeidsavtalen.

Etter den overnevnte konklusjon blir spørsmålet videre om det likevel må foreligge en *skriftlig* arbeidsavtale for at slike ansettelsesforhold skal være gyldige.

Aml. §14-5, 1. ledd 1. punktum lyder slik:

”Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold.”

Etter en naturlig språkforståelse virker det som at man er pålagt å inngå en *skriftlig* avtale i ansettelsesforholdet jf. ordet *”skal”*.

Utgangspunktet er at det stilles krav til skriftlig arbeidsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker uansett om arbeidsforholdet er tidsbestemt eller tidsubestemt. Men hva om en skriftlig arbeidskontrakt inngås? Forarbeidene⁶⁵ sier ikke noe om at midlertidig ansettelsesforhold må inngås skriftlig. I en avgjørelse i Rt.2005 s.1395 om arbeidstakers

⁶⁴ E-postutvekslinger med daglig leder i NFTF.

⁶⁵ Ot.prp.nr.50(1993-1994)

krav om å fortsette i stillingen ved tvist om den midlertidige ansettelses gyldighet ble det uttalt følgende:

"kravet til skriftlig arbeidsavtale i lovens §55B første ledd⁶⁶ ikke er et krav av betydning for arbeidsavtalens gyldighet". En annen avgjørelse i Rt.2007 s.129 behandler retten blant annet dette spørsmålet. Etter en vurdering av forarbeidene uttales følgende i premissene:

" Jeg viser videre til at opprinnelig, og etter lovendringen i 1997, regulerte § 55B både fast og midlertidig ansettelse. For de fast ansatte er det klart at kravet om skriftlighet utelukkende er en ordensforskrift. Hvis det hadde vært meningen at den samme bestemmelsen skulle ha ulike rettsvirkninger i de to relasjonene, hadde departementet en klar foranledning for å gi uttrykk for det". Det man kan trekke ut av praksisen er at det ikke stilles krav til skriftlighet for at en arbeidsavtale skal være gyldig, slik at regelen må anses som en ordensforskrift. Dette synspunktet støttes også av juridisk teori⁶⁷ som sier:

"Bestemmelsen er en ordensforskrift. Ved tvist mellom partene vil det lett kunne brukes mot arbeidsgiver at plikten etter §14-5 ikke er overholdt".

Konklusjonen er at ikke må foreligge en skriftlig ansettelsesavtale for at midlertidig arbeidsforhold skal være gyldige.

3.3.4 Kort om de ulike formene for opphør i arbeidsforhold

Før jeg går inn på en nærmere vurdering av oppsigelse vil jeg for oversiktens skyld gi en kort oversikt over de ulike opphørsmåtene⁶⁸ som finnes i arbeidsmiljøloven.

3.3.4.1 Oppsigelse

Hovedregelen er at arbeidstakere har et oppsigelsesvern. Dersom en oppsigelse finner sted skal den være saklig begrunnet i arbeidstakerens forhold jf. aml. §15-7. Hvorvidt dette også gjelder for midlertidige ansatte kommer jeg tilbake til.

⁶⁶ Nåværende aml. §14-5 første ledd.

⁶⁷ Norsk lovkommentar note 450

⁶⁸ Benson, s.261

3.3.4.2 Avskjed

Avskjed er den alvorligste formen for opphør av en arbeidsavtale. Forutsetningen for at arbeidstakeren skal kunne avskjediges er at vedkommende må ha gjort seg skyldig i et grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen jf. aml. §15-14. I slike tilfeller fratrer arbeidstaker umiddelbart fra sin stilling. For eksempel dersom en butikkmedarbeider blir tatt for å ha underslått flere tusen kroner fra kassen på arbeidsplassen.

3.3.4.3 Suspensjon

Ved suspensjon kan arbeidstakeren pålegges å fratre sin stilling mens det undersøkes om vedkommende har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed, og virksomhetens behov tilsier det sml. aml. §15-13. Vi kan bruke samme eksempel her som vi gjorde overfor, bare at det i tilfellet her foreligger en konkret mistanke om at den ansatte underslår fra oppgjørskassen.

4 Oppsigelsesadgang av fotballtrenere som er midlertidig ansatt

4.1 Innledning

Forutsetningen for at et arbeidsforhold⁶⁹ skal opphøre er at det foreligger et ansettelsesforhold jf. det jeg nettopp har skrevet om dette.

Hovedregelen i norsk rett er at arbeidstakere ikke kan sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold jf. aml. §15-7, 1. ledd.

⁶⁹ Behandling av tariffavtaler faller utenfor temaet.

Hovedproblemstillingen under dette avsnittet er hvorvidt fotballklubben har rett til å bringe midlertidige arbeidsforhold til opphør etter arbeidsmiljøloven.

Jeg forutsetter i det følgende at det foreligger en arbeidsavtale om tidsbestemt ansettelse mellom fotballtrener og fotballklubb, og at avtalen ikke regulerer en førtidig oppsigelsesadgang.

4.2 Lovens ordlyd

Det følger av aml. §14-9 femte ledd at midlertidige arbeidsavtaler ”*opphører ved det avtalte tidsrommets utløp⁷⁰, (..), med mindre noe annet er skriftlig avtalt (..)*”.

En naturlig forståelse av ordlyden tilsier at arbeidsforholdet opphører når den fastsatte fristen er utløpt, med mindre partene har avtalt noe annet. Ved en streng fortolkning kan den forstås slik at dersom en avtale om oppsigelsesadgang ikke har blitt inngått, vil heller ikke arbeidsgiver ha rett til å si opp arbeidsforholdet før tidsrommets utløp.

4.3 Lovens forarbeider

Under dette avsnittet vil jeg gå relativt grundig inn i de ulike forarbeider til bestemmelsen, også før 2005-endringen, og redegjøre for hva som fremgår der om det rettslige spørsmålet.

I og med at aml. §14-9, 5. ledd er en videreføring av den tidligere bestemmelsen i §58 nr.7 første ledd⁷¹ vil jeg starte med forarbeidene til denne paragrafen.

⁷⁰ Redegjørelsen mot arbeidsmiljølovens alternativ ”*arbeidet er utført*” som faller utenfor temaets behandling. Det er vanligst å tilsette trenere for en tidsbestemt arbeidsperiode, og ikke på grunnlag av å utføre et bestemt oppdrag.

⁷¹ Som senere ble endret til aml. §58A nr.2

4.3.1 Ot.prp.nr. 41(1975-1976) s.71

Den ”nye”⁷² 1977-paragrafen er en videreføring av den tidligere bestemmelsen i arbeidervernloven §41 nr. 1 annet ledd⁷³. I forarbeidene til den nye loven sies det følgende om den dagjeldende bestemmelsen:

”Når det gjelder arbeidsavtaler som er inngått for et bestemt tidsrom eller (..), er hovedregelen i dag at slike avtaler kan sies opp med 1 dags varsel, jfr. arbeidervernlovens §41 nr. 1 annet ledd.”

Her virker det som at en slik oppsigelsesadgang var til stede etter den eldste bestemmelsen i arbeidervernloven. Regelen ble imidlertid ikke videreført i den nye paragrafen i arbeidsmiljøloven §58 nr.7 første ledd.

Forarbeidene til aml. §58A nr.7 første ledd lyder så:

” Når det gjelder arbeidsavtaler som er inngått for et bestemt tidsrom (..), er hovedregelen i dag at slike avtaler kan sies opp med 1 dags varsel, jfr. arbeidervernlovens § 41 nr. 1 annet ledd. Etter paragrafens nr. 7 blir dette endret slik at de alminnelige oppsigelsesfrister gjelder, dersom arbeidsforholdet skal sies opp før (min utheving) tidsrommets utløp (...). Adgangen til å fravike lovens hovedregel ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, (..) gjelder også når det skal fastsettes hvilken oppsigelsesfrist som skal gjelde dersom arbeidsforholdet opphører før tidsrommets utløp (..). ”

Forarbeidene tar ikke opp spørsmålet for de tilfeller der partene i sine arbeidsavtale ikke har regulert en oppsigelsesadgang før avtalens utløp.

⁷² Aml. §58 nr. 7

⁷³ Lov av 1956

Vi får ingen veiledning om den rettslige problemstillingen. Hvis vi likevel skal trekke ut en tolkning, mener jeg at på bakgrunn av presiseringen om at en førtidig oppsigelse skal reguleres i partenes avtale, må det forstås slik at arbeidsgiver ikke har oppsigelsesadgang uten avtale.

4.3.2 Ot.prp.nr.50 (1993-1994) s.164

Utvalget i Odelstingsproposisjonen⁷⁴ starter med å gi en kort redegjørelse av gjeldende rett vedrørende midlertidige tilsetninger i den daværende aml. §58 nr.7 første og andre ledd. Jeg siterer:

”(.). Slike avtaler medfører at arbeidsforholdet opphører ved avtaleperiodens utløp uten oppsigelse med mindre noe annet er avtalt, jf §58 nr 7, første ledd”.

Altså er dette utgangspunktet også gjeldende i den nåværende arbeidsmiljølov. Det som imidlertid er interessant å merke seg er følgende:

”Er avtalen om midlertidig tilsetting lovlig, bortfaller arbeidsavtalen når den fastsatte tid er utløpt eller (.), jf første ledd i §58 nr 7. Det kreves ikke at oppsigelse gis og det er ingen regler om varslingsfrister. Også ved tidsbegrenset tilsetting er det for øvrig adgang til tilsetting på prøvetid. Dersom avtalen (min utheving) kan tolkes slik at det er adgang til å avvikle arbeidsforholdet før arbeidet er utført eller den avtalte tid utløpt, gjelder lovens alminnelige regler om oppsigelsesfrister. Oppsigelsen må her som ellers være saklig begrunnet”.

⁷⁴ Under denne loven (aml. av 4. februar 1977) var det opprinnelig ingen bestemmelse om adgang til midlertidig ansettelse av idrettstrenere. Heller ikke etter aml. §58A som ble føyet til januar 1995 og erstattet den daværende §58 nr.7 første ledd, sa noe uttrykkelig om fotballtrenerens rettsstilling i midlertidige ansettelser. Tilføyselen for idrettstrenere som midlertidige ansatte kom først den 17. januar 1997 i §58A nr.1 litra e.

Her er det ikke lett å avgjøre rettstilstanden. Er det meningen at teksten skal tolkes antitetisk? Skal man forstå den slik at dersom partene ikke har avtalt en førtidig avviklingsadgang av arbeidsforholdet, så vil ikke arbeidsgiver ha adgang til å si opp arbeidstaker?

Når forarbeidene uttrykkelig sier at partene kan avtale en førtidig avviklingsadgang av arbeidsforholdet må det, i mangel av motsatte holdepunkter, tolkes slik at det ikke er adgang til å si opp midlertidig ansatte dersom en slik avtale ikke foreligger. Hensynet til arbeidstakerens hans behov for forutberegnelighet, samt at arbeidsgiver ofte er den sterkere part taler likeså for å trekke en slik tolkning av forarbeidene.

4.3.3 Ot.prp.nr.49 (1995-1996) s.8 og s.33

I juni 1995 sendte departementet ut et forslag om endring av aml. §58 A nr. 2 på høring. Tema for de omtrent 50 høringsinstansene var spørsmålet om å innta en nytt ledd i aml. §58 A nr. 2. Bestemmelsen skulle, med hjemmel i forskrift, gi adgang til midlertidig ansettelse av blant andre trenere og sportslige ledere. Blant høringsinstansene var Norsk fotballtrenerforening.

Flere av instansene fra arbeidstakersiden var skeptiske. Dette forslaget innebar i hovedsak en innskrenkning av stillingsvernet nettopp fordi denne type ansettelse opphører uten krav om oppsigelse ved utløpet av arbeidsavtalen. Det skal imidlertid nevnes at NFTF var positive ettersom idrettssektoren hadde uoversiktlige forhold⁷⁵, slik at forslaget ville avklare spørsmålet om lovligheten av midlertidige trenerkontrakter.

Det er imidlertid oppsiktsvekkende at verken departementet eller resten av høringsinstansene tar opp spørsmålet om førtidig oppsigelsesadgangen for midlertidige ansettelser.

Litt senere i proposisjonen kan vi lese⁷⁶ dette:

⁷⁵ Jf. forarbeidene.

⁷⁶ Side 27 i proposisjonen.

” Dersom oppsigelse gis før den avtalte tilsettingsperioden er utløpt, vil fristene for å kreve forhandling og å reise søksmål følge direkte av lovens § 61 nr 2 og 3, jf også § 57 nr 2 tredje ledd. Dette vil være en helt ordinær oppsigelsestvist hvor de alminnelige reglene om oppsigelsesfrister, krav om saklig grunn m.v, kommer direkte til anvendelse”.

Det må først nevnes at dette avsnittet gjelder for fristberegningsregler ved tvist om det foreligger eller har foreligget lovlig midlertidig tilsetting, rettsvirkninger m.m. Men den har likevel relevans fordi den nevner spørsmålet vedrørende førtidig oppsigelse av midlertidige ansettelser. Som man kan se virker det som at departementet uten videre legger til grunn at det er adgang til å si opp midlertidige ansettelser før avtaletidens utløp⁷⁷.

4.3.4 Innst.O.nr.6 (1996-1997) s.11-15

Aml. §58 A nr. 1 litra e var ikke tatt inn i innstillingen til Odelstinget⁷⁸. Kristelig Folkeparti og Høyre fra kommunalkomiteen foreslo følgende i innstillingen:

”Stortinget ber Regjeringen utarbeide i forskrift hjemmel til midlertidig tilsetting og åremålstiltak ..., idrettsutøvere, trenere og sportslige ledere, samt..”.

Heller ikke her ble spørsmålet tatt opp.

4.3.5 Ot.forh. 1996-1997

I Odelstingsforhandlingene⁷⁹ foretar blant annet komiteens leder og ordfører for saken, Roger Gudmundseth (Ap), en vurdering av den utvidete adgangen av midlertidige ansettelser.

⁷⁷ Videre foreslo departementet å innta et nytt annet ledd i §58A hvor passusen skulle lyde som følger:

”Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig tilsetting innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre ... arbeid i forbindelse med idrett”.

⁷⁸ Sml. s.15

⁷⁹ Sak nr. 2 av 5. desember 1996 s.163

På bakgrunn av Odelstingets anmodning til Regjeringen skulle Regjeringen komme tilbake med forslag om hvordan man skulle få etterlevbare regler for forskning, kultur og idrett. Etter at innstillingen ble avgitt mottok komiteen brev fra idrettsorganisasjoner som meddelte at de på grunn av sin svake organisasjonsstruktur ville få problemer med å etterleve de lovbestemmelser som ble foreslått av departementet⁸⁰. Flertallet i komiteen mente at argumentene var såpass tungtveiende at de foreslo å få inn en ny bokstav (e) i §58A nr.1 som skulle lyde slik:

”for idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten”.

Heller ikke her ble det rettslige problemet diskutert.

4.3.6 Besl.O.nr.30 (1996-1997) s.184

Komiteens forslag om å ta inn en ny bokstav i §58A nr. 1 ble enstemmig fulgt opp i Odelstinget.

4.3.7 Forarbeidene til 2005-loven

Den nye⁸¹ arbeidsmiljøloven har gjennomgått flere endringer før den trådte i kraft 1. januar 2006. Til tross for Regjeringens forslag som ble fremmet i februar 2005, samt et nytt forslag som ble lagt frem i Stortinget i november samme år er den nye bestemmelsen i §14-

⁸⁰ Nemlig at landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner skal kunne inngå tariffavtale mellom arbeidsgivere og arbeidstakere hva angår spesielle arbeidstakergrupper som kunstnerisk tilsatte og forsknings- og idrettstilsatte.

⁸¹ Arbeidslivutvalget ble utnevnt 30. august 2001 og avga innstillingen NOU:2004:5 Arbeidslivsutvalget. Regjeringens forslag til ny arbeidsmiljølov, Ot.prp.49(04-05) ble lagt frem for Stortinget 25. feb. 2005. Innstillingen fra kommunalkomiteen, Innst.O.nr.100(04-05). Lovforslaget ble behandlet i Odelstinget 6. juni 2005, og i Lagtinget 14. Juni 2005 hvor det ble besluttet at loven skulle tre i kraft 1. januar 2006. På grunn av politisk strid om blant annet adgangen midlertidig ansettelse, ble et lovforslag rett etter regjeringsskiftet i 2005 fremmet om lovendringer i Ot.prp.24(05-06), Innst.O.nr.18(05-06).Lovforlaget ble behandlet hhv. I Odelstinget 16. desember 2005 og i Lagtinget 20. desember 2005. Det ble bestemt at lovendringene skulle tre i kraft 1. januar 2006. Kilde: Jakhelln (Arbeidsmiljøloven 2005- en introduksjon), s.12

9, 5. ledd første punktum langt på vei en videreføring av den tidligere paragrafen i aml. §58 A nr. 2. jf. bestemmelsens forarbeider⁸².

Ut i fra hva jeg kan lese i proposisjonen blir heller ikke her det rettslige spørsmålet vurdert. Utvalget viser kun til hvordan den dagjeldende aml. §58 A nr. 2 lød:

”Et midlertidig arbeidsforhold opphører normalt ved det avtalte tidsrommets utløp eller (..), med mindre noe annet er skriftlig avtalt, jf. § 58 A nr. 2. (..). Det vil bero på en tolkning av arbeidsavtalen hvorvidt det midlertidige ansettelsesforholdet i løpet av kontraksperioden er oppsigelig etter de ordinære oppsigelsesbestemmelsene i arbeidsmiljøloven”.

4.3.8 Oppsummering

Etter en grundig gjennomgang av forarbeidene fra 1977- loven frem til dagens arbeidsmiljølov er det ikke lett å komme til en bastant konklusjon vedrørende rettsspørsmålet. Forarbeidene er meget uklare, og ingen steder behandles problemstillingen uttrykkelig. I de tilfeller der spørsmålet så vidt blir brakt opp vises det til at en avtale mellom partene må være til stedet for at oppsigelsen skal kunne skje før det avtalte tidsrommets utløp. Slik jeg tolker dette, innebærer det at for de situasjoner der en slik avtale ikke er inngått, vil arbeidsgiver heller ikke ha anledning til å si opp arbeidstaker før tidspunktet for utløpet av avtalen har kommet.

Konklusjonen under dette avsnittet må være at fotballklubben (herunder arbeidsgiver) ikke har rett til å si opp fotballtreneren (arbeidstakeren) dersom vedkommende er midlertidig ansatt, med mindre en førtidig oppsigelsesadgang er regulert i partenes arbeidsavtale.

⁸² Ot.prp.nr.49(04-05) s.203

4.4 Rettspraksis

Så langt kan vi se av forarbeidene til hhv. den tidligere og den någjeldende bestemmelsen taler for at en førtidig oppsigelse av midlertidig ansatte må bygge på en gjensidig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Heller ikke i rettspraksis er det mange avgjørelser rundt denne problemstillingen. Først og fremst er det viktig å påpeke at ingen av disse konkret handler om fotballklubbens oppsigelsesadgang. De vil likevel ha relevans fordi de vedrører midlertidige arbeidsforhold.

Vi har en eldre avgjørelse som jeg først skal se på. Denne er avgjort i Arbeidsretten⁸³. En kvinnelig arbeidstaker, ansatt som kontorvikar i en større bedrift, måtte fratre etter 14 dager, fordi bedriften etter omstendighetene ikke lenger hadde behov for hennes arbeid. Hun skulle etter forutsetningene ha vært vikar i ca. 2 1/2 måned, jfr. den daværende arbeidsmiljøloven §58 nr. 7. Kvinnen påsto seg tilkjent kr 5.000 i erstatning for uberettiget oppsigelse og fordi hun fant bedriftens fremgangsmåte ved avbrytelsen av arbeidsforholdet støtende. Hun ble tilkjent kr 4.000 av Arbeidsretten.

Det som er verdt å merke seg er fremgangsmåten Arbeidsretten bruker for å tilkjenne kvinnen erstatning. Retten går direkte til den skjønnsmessige vurderingen av hvorvidt oppsigelsen var usaklig. Her foretas det ingen vurdering av arbeidsavtalen og hvorvidt den gir adgang til en førtidig oppsigelse.

Dette taler for at det er oppsigelsesadgang selv om man ikke på forhånd har regulert det i arbeidsavtalen, men med en påfølgende saklighetsvurdering av oppsigelsen.

I byretten i Oslo⁸⁴ er saksforholdet snudd på hodet, slik at det her var arbeidstakeren som sa opp arbeidsforholdet før tidspunktet for arbeidet var utløpt. En renholdsarbeider var ansatt på fire følgende arbeidsavtaler på en restaurant. Den siste avtalen utløp 1. mars 1987.

⁸³ ARD 1981 s.84

⁸⁴ NAD 1987 s.222

Arbeidstaker sa selv opp dette arbeidsforholdet den 15. februar 1987. Arbeidstaker arbeidet også den 16. og 17. februar. Saksøker (arbeidstaker) anførte at dette innebar at han på ny hadde inngått arbeidsavtale, og at han reelt sett var avskjediget den 19. februar 1987. Retten avviste dette, og betraktet det som vennetjeneste at saksøker fikk jobbe den 16. og 17. februar.

Slik jeg forstår avgjørelsen, problematiserer ikke retten det faktum at arbeidstaker sa opp sin stilling noen uker før utløpet av arbeidsavtalen og hvorvidt det er i tråd med de foreliggende bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Samtidig ser det ut som at partene ble enige om at saksøker fikk gå før den avtalte tiden slik at dette i grunn ikke var problematisk.

En annen avgjørelse om førtidig oppsigelse har vi fra Tingretten⁸⁵. Det var to rettslige spørsmål i denne saken. For det første hvorvidt det var inngått en ny avtale om midlertidig ansettelse av en trener i Norges Skiforbund, samt krav om erstatning for ”urettmessig” oppsigelse av denne to uker inn i ny kontraktsperiode. Arbeidsretten ga trener medhold for begge forhold. Også her går retten direkte til saklighetsvurderingen av oppsigelsen, uten på forhånd å ta stilling til hvorvidt arbeidsgiver hadde rettslig adgang til å si opp den midlertidige avtalen.

Også her taler det for at arbeidsgiver kan si opp arbeidstaker før det avtalte tidspunktets utløp så lenge det finnes saklig grunn for dette.

En annen muligens litt mer relevant avgjørelse finner vi i TOSLO 2006 s.132266. Saksforholdet var slik: A ble i mars 2006 midlertidig ansatt i vikarbyrået Flex Force AS. Av oppdragsbekreftelsen fremgikk det at han skulle arbeide hos X AS med biloppretting i perioden 10.04.06-10.10.06. X var ikke fornøyd med arbeidet A utførte. I et møte den 14. juni 2006 gjorde Flex Force A oppmerksom på at X ikke ønsket å ha ham hos seg, og at oppdraget således måtte avsluttes. Arbeidsforholdet mellom saksøker og saksøkte ble

⁸⁵ TOSLO 2001 s.12253

avviklet samtidig med oppdraget. Siste arbeidsdag var 4. juli 2006. A krevde erstatning som følge av at oppsigelsen var usaklig.

Av premissene i avgjørelsen ser retten på arbeidsavtalen, og hvorvidt den gir adgang til oppsigelse i arbeidsperioden. Etter at saksforholdet gjennomgås sier dommeren følgende: ” Etter dette finner retten at avslutning av arbeidsforholdet mellom Flex Force og A i den avtalte oppdragsperioden måtte skje ved oppsigelse, eller særskilt avtale (min utheving). Avtalen har ingen oppsigelsesklausul som regulerer arbeidsgivers adgang til å si opp arbeidstaker i den ovennevnte perioden. Retten finner det heller ikke godtgjort at partene i møtet den 14. juni 2006 inngikk en avtale om fratreden. ”

Videre i neste avsnitt sier retten:

” Etter dette har retten kommet til at saksøkte har gitt A en muntlig oppsigelse. (..) og oppsigelsen skal kjennes ugyldig med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig. Retten kan ikke se at noen forhold her gjør dette åpenbart urimelig, og oppsigelsen kjennes dermed ugyldig jf aml § 15-5, første ledd. ”

Det er ikke helt lett å tolke premissene her. Retten sier først at avslutningen av arbeidsforholdet måtte skje ved ”oppsigelse, eller særskilt avtale”. Og da det etter forholdene ikke hadde vært noen avtale om oppsigelse, konkluderes med at oppsigelsen er ugyldig. Skal det tolkes slik at det er adgang for arbeidsgiver til å si opp den midlertidige avtalen, selv om de ikke på forhånd har avtalt en førtidig oppsigelse? I utgangspunktet virker det slik. Det stilles likevel et krav om at oppsigelsen ikke åpenbart er urimelig jf. aml. §15-5, første ledd.

4.4.1 Oppsummering

Etter en gjennomgang av en rekke avgjørelser i underrettspraksis, er det rettslige spørsmålet fremdeles ganske uklart. Det vi gjennomgående kan merke oss er at problematikken i de fleste tilfeller ikke tas opp i det hele tatt. Retten går i stor grad rett på en saklighetsvurderingen av oppsigelsen uten å først gå veien om det *faktisk* foreligger oppsigelsesadgang i disse ansettelsesforholdene. Dette kan tolkes på to måter. For det

første at retten ikke i det hele tatt merker seg det rettslige spørsmålet, og således ”hopper” over det, eller at det tilsynelatende er antatt at det er adgang til å si opp slike avtaler så lenge disse er saklig begrunnet.

Ut i fra hva jeg kan se etter gjennomgåelsen av rettspraksis taler det for det siste tolkningsalternativet.

Konklusjonen er at det er oppsigelsesadgang også for midlertidige ansettelsesforhold selv om denne ikke er regulert i arbeidsavtalen.

4.5 Annen praksis/praksis innen de profesjonelle fotballklubbene

Treneroppsigelser er et omtalt tema i media. Slik har situasjonen vært i lang tid. Allerede på slutten av 1970-tallet begynte klubbene å si opp trenerne, ofte som følge av utelatte sportslige resultater. På denne tiden var det ikke mange fotballtrenere som hadde arbeidet som en fulltidsstilling. Fra ca. midten av 80-tallet begynte fulltidsbeskjeftigelsene å komme for fullt for norske fotballtrenere, i takt med at klubbene fikk bedre økonomi. Og oppsigelsene fulgte etter.

Det tok lang tid før fotballtrenere begynte å få de samme arbeidsrettslige rettigheter som andre arbeidstakere. Den første og viktigste forkjemperen for dette var, som nevnt, Norsk trenerforening. Etter at foreningen begynte å kreve kompensasjon for de uberettigede oppsigelsene og avskjedigelsene bremsset denne utviklingen noe. Men den har likevel ikke stoppet helt opp. Siden slutten av 80-tallet har i gjennomsnitt to til tre⁸⁶ toppfotballtrenere per sesong måttet bytte arbeidsgiver på grunn av oppsigelse eller avskjedigelse. Dette har etter hvert blitt så vanlig, at det omvendte heller kan ses på som unntak. I den senere tid har vi, som jeg innledningsvis skrev, ikke hatt mange fotballtrenere som har jobbet på samme plass flere år på rad. Nils Arne Eggen er prakteksempelet og så langt også en av få.

⁸⁶ Kilde: Arne Scheie.

4.5.1 Den sedvanerettslige betydningen av langvarig praksis i oppsigelsesadgang for fotballtrenere

Sedvane er en langvarig og ensartet praksis som følges over så lang tid at den etter hvert blir oppfattet som en bindende rettsregel. For at et handlingsmønster skal oppfattes som en sedvanerett avhenger det både av hvor gammel den er, hvor konsekvent den har blitt fulgt og i hvilken grad den er blitt oppfattet det som en rettsregel⁸⁷. Dette viser til en helhetsvurdering, hvor blant annet regelens godhet skal tas i betraktning. Dersom sedvanen i utgangspunktet strider med gjeldende rett kan den dannes og bli gjeldende rett.

Spørsmålet blir dermed om praksisen med å si opp⁸⁸ av trenere nå kan sies å ha blitt sedvanerett.

I idrettsrettslig⁸⁹ litteratur har det blitt hevdet at det har dannet seg slik praksis. Som jeg innledningsvis nevnte er det flere betingelser for at et handlingsmønster skal betegnes som sedvanerett. Jeg skal nå derfor vurdere vilkårene.

Det stilles for det første et krav om at sedvanen skal være langvarig.

Det er ikke lett å se hva som ligger i vilkåret. Det er antatt at jo lengre og mer konsekvent handlingsmønsteret er, jo mer taler det for at regelen kan anses som sedvanerett.

Den profesjonelle fotballen i Norge begynte for alvor å ta form på slutten av 1970-tallet. På midten av 1990-tallet begynte investorene å dukke opp. Med den økte kommersialiseringen kom også nye tanker om resultater. Forretningsinvestorer ser på resultatene og tar raskere grep enn fotballfolk⁹⁰. Investorene ønsker økonomiske gevinster for sin satsing, noe som

⁸⁷ Gisle, s.258

⁸⁸ Jf. pkt. 1.6 om avgrensningen mot avskjedigelses-liknende situasjoner.

⁸⁹ Kjenner, s.100

⁹⁰ Natlan, 2006 s.6

blant annet oppnås gjennom gode sportslige resultater. Når resultatene uteblir, ser det ut som at den enkleste løsningen har vært å bytte ut fotballtreneren. I en oversikt som en Sport Management student har gjort over lederskiftene i de 10 mest stabile Tippeligaklubbene fra 1996-2006, fant vedkommende ut at hovedtrenerne i disse klubbene i snitt fungerte i sin stilling i ett år og ti måneder. Videre fremkommer det i undersøkelsen at det totalt var 53 hovedtrenerskifter fra 1997 til 2006⁹¹. Dersom vi trekker fra de trenerskifter som følge av at treneren selv har sagt opp eller de arbeidsavtaler som rettmessig har utløpt, kan vi anta at det i gjennomsnitt har vært mellom 2-3 ensidige treneroppsigelser i toppfotballen per år siden 1980-90 tallet⁹². I og med at den profesjonelle fotballen ikke kom før i slutten av 70-tallet/begynnelsen av 80-tallet må vi anta at praksisen av oppsigelsene heller ikke kan ha funnet sted før dette tidsrommet.

På bakgrunn av dette konkluderes det med at praksisen har vært langvarig.

Videre er spørsmålet om praksisen har vært ensartet?

Kravet til ensartethet er også uklart. Er det meningen at praksisen skal være fullstendig konsekvent? Det er antatt at noe avvik er greit, men at regelen i størst mulig grad skal være fulgt konsekvent. I forhold til vår situasjon er det ikke lett å besvare dette spørsmålet. Det vil være for bastant å mene at alle klubber har praktisert oppsigelse av trenerne uavkortet. Denne oppsigelsessituasjonen har, som jeg har nevnt flere ganger, ofte sammenheng med at de sportslige resultatene uteblir. Man kan likevel ikke mene at i alle tilfeller dette har skjedd, så har konsekvensen følgelig vært at hovedtreneren har blitt oppsagt. Samtidig har dette vært praksisen for gjennomsnittlig 2-3 toppkubber per sesong de siste 10-20 årene. Jeg mener likevel at dersom vi tar i betraktning at det er over 25 lag på profesjonelt nivå, og omtrent tre trenere som blir oppsagt årlig så er ikke dette tilstrekkelig til å stadfeste at praksisen har vært ensartet. Det er ikke slik at alle trenere som bytter klubb gjør dette som

⁹¹ Man skal likevel merke seg at det rettslige grunnlaget/bakgrunnen for trenerskiftene ikke her er nærmere konkretisert.

⁹² Kilde: Arne Scheie(NRK).

følge av en forutgående ensidig oppsigelse fra klubben. Overgangene skjer jo også på grunnlag av at det avtalte tidspunktet er utløpt, eller at trener på eget initiativ sier opp arbeidsavtalen.

Her må delkonklusjonen være at praksisen ikke er tilstrekkelig ensartet.

Dersom vi forutsetningsvis hadde kommet til at praksisen er ensartet, gjenstår spørsmålet om denne regelen er god? Uten å gå inn på en dobbeltbehandling av dette spørsmålet, viser jeg til min drøftelse under pkt. 4.7. Konklusjonen må også her være at denne utvidede oppsigelsesadgangen for fotballklubben ikke kan anses som en særlig god regel, tatt de reelle hensyn i betraktning.

4.5.2 Oppsummering

Oppsummeringsvis har jeg foretatt en nærmere vurdering av hvorvidt praksisen i oppsigelse av fotballtrenere før utløpet av arbeidstiden kan sies å utgjøre sedvanerett. Etter å ha gjennomgått de enkelte kriteriene som kreves for sedvane, har jeg kommet til at praksisen til en viss grad har vært langvarig. Det er likevel ikke grunnlag til å mene at den har vært tilstrekkelig ensartet, eller at den kan anses som en god regel.

Konklusjonen er at det ikke foreligger sedvanerett.

4.6 Rettsoppfatninger

4.6.1 Juridisk teori

Det neste faktoren som er relevant for vårt rettslige problem er juridisk litteratur.

Hvis vi tar utgangspunkt i den idrettsrettslige litteraturen, har det her vært strid om rettstilstanden. I den andre utgaven av *”Idrett og Juss”* konkluderer forfatter G. Woxholt⁹³ med at fotballklubben ikke har adgang til å si opp fotballtrenere i midlertidige

⁹³ Kjenner, s. 92-93

ansettelsesforhold, med mindre treneren misligholder kontrakten vesentlig⁹⁴. I den tredje utgaven av samme bok, kommer forfatter Leren til den motsatte konklusjon. Han skriver at han i utgangspunktet er enig med Woxholts resonnement om å beskytte arbeidstakeren mot oppsigelse. Men forfatteren legger til at situasjonen stiller seg annerledes for trenere innen idretten. Han argumenterer med at behovet for idrettstrenere er kontinuerlig, og at mye kan skje i løpet av kontraktsperioden. Blant annet kan de mulige sportslige og psykiske belastningene bli så store, at en total stengsel for adgangen til å si opp treneren blir meget uheldig⁹⁵. Han sier også at tradisjon og praksis for å si opp trenere når de sportslige resultatene uteblir, taler for en oppsigelsesadgang.

Når det gjelder den alminnelige arbeidsrettslige litteraturen om denne problemstillingen, er det dessverre ikke mye å hente. I den eldre litteraturen⁹⁶ er det forutsatt det samme. Nemlig at det er oppsigelsesadgang før utløpet av avtalen, men betinget av at de alminnelige oppsigelsesfrister følges⁹⁷.

I lovkommentaren til aml. §14-9, femte ledd første punktum⁹⁸ er det antatt at arbeidsforholdet ofte bygger på en forutsetning om at arbeidsgiver ikke har adgang til å si opp arbeidsavtalen før det avtalte tidsrommets er utløpt. I andre juridiske fremstillinger er det således motstridende konklusjoner. Professor i arbeidsrett, Jakhelln mener at i mangel av andre holdepunkter ”må det imidlertid kunne legges til grunn en forutsetning om at arbeidsforholdet kan sies opp”⁹⁹. Men dette er under forutsetning av at det foreligger en avtale som regulerer dette, samt tolkningen av denne. Også her er det uklart hva utfallet vil bli dersom partene ikke har regulert oppsigelsesadgangen i arbeidsavtalen. Dege i sin

⁹⁴ I slike tilfeller taler vi om avskjedigelse.

⁹⁵ Kjenner, s.100

⁹⁶ 1977-aml. loven(§58 nr.7) før endringen i 1995

⁹⁷ Evju og Jakhelln, s.301

⁹⁸ Norsk Lovkommentar note 473

⁹⁹ Jakhelln (4.utgave 2006), s.257

fremstilling er på den andre siden av den oppfatning av arbeidsgiver kan bringe arbeidsforholdet til opphør før tidsrommets utløp¹⁰⁰.

I en annen juridisk fremstilling¹⁰¹ fremgår det imidlertid at arbeidsforholdet ikke kan avvikles fra arbeidsgivers side før tidsrommets utløp, men at det kreves klare holdepunkter. Dette støttes også av den tidligere lovkommentaren der det fremgår at arbeidsgiver ikke kan si opp avtalen, med mindre dette fremgår av kontrakten¹⁰².

4.6.1.1 Oppsummering

Det er ikke enkelt å konkludere under dette avsnittet da litteraturen ikke ser ut til å være enig. Dersom vi skal følge de yngste resonnementene, må svaret bli at arbeidsgiver ikke har oppsigelsesadgang dersom partene ikke på forhånd har avtalt adgang til en førtidig oppsigelse.

4.7 Formålsbetraktninger og reelle hensyn

Som jeg allerede har skrevet er den store hovedregelen at arbeidstakere skal ansettes på ubestemt tid. Når en person ansettes midlertidig innebærer det at arbeidsavtalen uten videre opphører når den avtalte tiden er utløpt, eller det bestemte arbeidet er avsluttet. Altså er det ikke nødvendig med oppsigelse eller annen form for varsel¹⁰³. Dersom man skulle hatt fri adgang til midlertidige ansettelser ville stillingsvernet blitt undergravet. Som nevnt er reglene om midlertidig ansettelse meget politisk omstridt.

På den ene siden har vi hensynet til arbeidsgivers behov¹⁰⁴ for fleksibilitet og omstilling av arbeidsstyrken, slik at antall ansatte kan tilpasses etter oppdragsmengde og etterspørsel. En større adgang til slik fleksibilitet gjør at det blir lettere å nyansette arbeidstakere, slik at

¹⁰⁰ Dege, s.102

¹⁰¹ Nordaas, s.235

¹⁰² Fougner/Holo s.621

¹⁰³ Det gjelder likevel noen lovfastsatte unntak, som vil falle utenfor oppgavens tema å behandle.

¹⁰⁴ Benson, s.53

flere får muligheten til å komme inn på arbeidsmarkedet. Dette er spesielt viktig for yrkeshemmede, nyutdannede og nykomne innvandrere.

Mothensynene er de ansattes og samfunnets behov for stabile, trygge og forutsigbare ansettelsesforhold¹⁰⁵. Stillingsvernet vil, som nevnt, bli uthulet dersom adgangen til midlertidig ansettelse skal være vid. I tidsubestemte arbeidsavtaler stilles det krav til saklighet for å si en arbeidstaker opp, og vesentlig mislighold ved avskjedigelse. Dette gjelder ikke i midlertidige ansettelser. Her er det tilstrekkelig at tidsrommet for arbeidsavtalen er utløpt. Altså er ikke den ansatte beskyttet av et slikt vern. Vedkommende må gå når arbeidsavtalen er utløpt. Det er med andre ord et psykologisk aspekt ved denne type ansettelser. Arbeidstakeren vil være i en slik situasjon at fremtiden hans vil være usikker. En slik usikkerhet kan igjen føre til at vedkommende ikke vil ha mulighet til å etablere seg, da ingen vil gi lån til noen som ikke har fast arbeid. Fast arbeid er således med på å opprettholde og videreutvikle kompetansen i bedriften og i samfunnet ellers.

Som vi kan se er det flere hensyn som både taler for og imot midlertidig ansettelse. Lovens bestemmelser er bygget opp på bakgrunn av en avveining av disse. Det er imidlertid fremdeles problematisk at ingen av de foreliggende kilder uttrykkelig løser vårt rettslige problem. Men dersom vi skal foreta en vurdering av bestemmelsen på bakgrunn reelle hensyn, må vi som et utgangspunkt gå til paragrafen. Den lyder som følger:

”Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp,(..) med mindre noe annet er skriftlig avtalt (..)”.

Det første man skal merke seg er at bestemmelsen åpner for et avvik fra den alminnelig regelen om opphør. Altså sier den at partene i sine avtaler kan avtale en tidligere oppsigelsesadgang. Det store spørsmålet er jo om det er en slik adgang, selv om partene

¹⁰⁵ Benson, s.54

ikke på forhånd har avtalt det? Det er her arbeidsgivers oppsigelsesadgang vi skal fokusere på.

Dersom det skulle være slik at arbeidsgiver også skal ha mulighet til å si opp en arbeidstaker selv om dette ikke på forhånd er avtalt, hva vil være igjen av stillingsvernet? Det er viktig å påpeke at arbeidsgiver ofte er den sterke part i arbeidsforholdet, og har større forutsetninger for å legge føringer i arbeidsforholdet enn arbeidstaker. Hvis vi ser på fotballklubbene i den profesjonelle fotballen, er de aller fleste økonomisk sterke og har en stødigere plattform å stå på enn fotballtreneren. Dette innebærer at de har full adgang til å regulere en tidligere oppsigelsesadgang med treneren i arbeidsavtalen. Det er svært ofte ikke noe problem for klubben å finne en erstatter dersom treneren blir oppsagt. Det samme kan ikke sies å gjelde for treneren. Det er ikke alltid lett å finne seg en ny klubb. Ofte kan det kan ta lang tid for treneren å komme i nytt arbeid. En slik utvidet oppsigelsesadgang vil altså undergrave trenerens forutberegnelighet av arbeidsstillingen sin. De aller fleste starter å søke ny jobb når de vet at den avtalte arbeidstiden går mot slutten. Dersom arbeidsgiver skal ha oppsigelsesadgang uten forhåndsavtale vil treneren, selv om de alminnelige oppsigelsesfristene gjelder, ha kortere tid til å finne seg ny jobb enn han ellers ville ha hatt. Og verre blir dette dersom oppsigelsestiden finner sted midt i fotballsesongen, hvor det er desto vanskeligere å finne arbeid. Det er ofte en stor psykisk belastning for treneren å bli sagt opp. Ofte vil det være vanskeligere å finne ny jobb, da trenerens anseelse kan bli svekket som følge av den førtidige oppsigelsen.

På den andre siden, kan det som nevnt, virke meget uheldig dersom fotballklubben skulle være bundet i en så lang arbeidsperiode. Det er flere faktorer som spiller inn for at spillergruppen skal yte maksimalt ute på banen. Det avhenger av kjemien mellom spillerne, at treneren har tillit både av spillergruppen og resten av fotballklubben, samt at treneren faktisk leverer sportslige resultater. Hele arbeidssituasjonen er såpass sammensatt og gjensidig avhengig av de involverte parter at det kan virke meget strengt og rigid om fotballklubben ikke har oppsigelsesadgang dersom denne tilliten ikke er tilstedeværende. Hele grunnlaget for ansettelsen av fotballtreneren vil falle bort dersom arbeidsgiver ikke har tiltro til trenerens arbeidsinnsats og kompetanse.

Samtidig er det viktig å påpeke at en arbeidskontrakt mellom fotballklubben og fotballtrener ikke nødvendigvis trenger å være meget langvarig. Det er full adgang for partene til å inngå kontrakter over en eller to sesonger. På denne måten vil klubben til en viss grad sikre seg mot denne problematikken.

4.7.1 Oppsummering

Etter gjennomgåelsen av hensynene bak regelen om midlertidig ansettelse, og en pro et contra vurdering av oppsigelsesadgangen for fotballklubben, er det meget som taler imot en oppsigelsesadgang for fotballklubben/arbeidsgiver. Som vi kan se har fotballklubben ofte større forutsetninger for å regulere oppsigelsesadgang i arbeidsavtalen, slik at en ytterligere oppsigelsesadgang vil virke meget uheldig.

Konklusjonen må på bakgrunn av det overnevnte være at arbeidsgiver ikke har oppsigelsesadgang i midlertidige ansettelsesforhold dersom dette ikke på forhånd er avtalt med arbeidstaker.

4.8 Konklusjon

Problemstillingen i kapittel 4 var om fotballklubben har rett til å bringe midlertidige arbeidsforhold til opphør før tidsrommets utløp etter arbeidsmiljøloven.

Det er forutsatt at det foreligger en arbeidsavtale om tidsbestemt midlertidig ansettelse mellom fotballtrener og fotballklubb, og at avtalen ikke regulerer en førtidig oppsigelsesadgang

Jeg har under pkt. 4.2 til pkt. 4.7 gått gjennom de relevante rettskildefaktorene for å undersøke hva de sier om problemstillingen, og for å se om de kan bidra til en konklusjon av det rettslige problemet.

Først har jeg foretatt en vurdering av ordlyden i aml. §14-9, 5 ledd første punktum, før jeg gikk inn på en grundigere gjennomgang av bestemmelsens forarbeider, rettspraksis, annen praksis, reelle hensyn, formålsbetraktninger og juridisk teori. Selv etter en nøye behandling av alle relevante faktorer er det ikke lett å komme til en bestemt konklusjon.

Hvis vi for det første går til lovens ordlyd og holder den opp mot forarbeidene. Ingen av rettskildefaktorene er klare. Forarbeidene til loven behandler ikke spørsmålet uttrykkelig. Men som jeg kom til under pkt.4.3.8 var forarbeidene å forstå slik at det ikke var adgang til førtidig oppsigelse dersom dette ikke var avtaleregulert. Ordlyden til aml. §14-9, femte ledd første punktum taler også for en slik tolkning.

Denne slutningen støttes i stor grad av juridisk teori, selv om det også der var motstrid.

Under avsnitt 4.5.2 konkluderte jeg også med at det ikke forelå sedvanerett for en førtidig oppsigelse uten avtale.

Det som imidlertid er litt problematisk er at det ser ut til at rettspraksis går i motsatt retning av de øvrige rettskildefaktorene. Som jeg konkluderte med under pkt. 4.4.1 peker den foreliggende praksisen i retning av at arbeidsgiver har oppsigelsesadgang.

Det skal imidlertid bemerkes at all praksis er fra henholdsvis Arbeidsretten og Oslo Tingrett. De aller fleste avgjørelsene tar ikke direkte stilling til det rettslige problemet, men går direkte på en saklighetsvurdering av oppsigelsen. Problemstillingen har så langt ikke blitt berørt av Høyesterett.

Når situasjonen er slik, blir spørsmålet her hvor stor tyngde rettspraksis skal ha. Det er alminnelig antatt at underrettspraksis normalt har beskjeden rettskildevekt¹⁰⁶ på grunn av instansforholdet, samt at kvaliteten ikke er den samme som i Høyesterett. Når praksisen ikke konkret behandler det rettslige problemet er det meget som taler for å ikke tillegge den avgjørende vekt. Dette innebærer at den foreliggende praksisen vi har om det juridiske rettsproblemet ikke kan få særlig vekt.

¹⁰⁶ Boe, s.259

Når det gjelder formålsbetraktninger og reelle hensyn har jeg kommet til at også her er det mye som taler imot en slik oppsigelsesadgang. I mangel av konkrete holdepunkter som uttrykkelig sier at arbeidsgiver har oppsigelsesrett, må reelle hensyn veie relativt tung.

Etter en helhetsvurdering og veiing av de foreliggende rettskildefaktorer har jeg kommet til at det etter gjeldende rett ikke er oppsigelsesadgang av midlertidig ansatte for arbeidsgiver før tidsrommets utløp dersom dette ikke er regulert i partenes arbeidsavtale.

5 Adgang til å avtale oppsigelse i den individuelle arbeidsavtalen

Under hovedpunkt 4 kom jeg til at arbeidsgiver i utgangspunktet ikke har oppsigelsesadgang av arbeidstaker før tidsrommets utløp. Forøvrig fremgår det av aml. §14-9, femte ledd første punktum etter komma at partene i sin kontrakt kan avtale avvikende løsninger om opphør av arbeidsforholdet.

I pkt. 1.3 har jeg vist til NTFs Standardavtale som de på sine nettsider anbefaler at fotballtreneren skal benytte seg av ved kontraktsinngåelse med ny fotballklubb. På grunn av oppgavens ramme vil det ikke være plass til en større redegjørelse av denne kontrakten, men jeg ønsker likevel å belyse noen potensielle problemstillinger.

5.1 Bestemmelsene om oppsigelse i Standardavtalen

5.1.1 Innledning

Det følger av bestemmelsen i Standardavtalen pkt. 5(a) at arbeidsavtalen som hovedregel opphører ved avtaleperiodens utløp. I pkt. 5(b) er det gjort et unntak fra hovedregelen: *”klubbens rett til å si opp treneren i avtaleperioden er regulert i Vedlegg 5 til denne avtale”*.

Så langt er dette i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Ordlyden i Standardavtalen foranlediger i alle fall til to rettslige problemstillinger som jeg skal ta stilling til. Under pkt. 5.1.2 skal jeg se på om arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven har adgang til å binde arbeidstaker til å ikke si opp arbeidsforholdet under andre forutsetninger enn de oppgitte grunner i Standardavtalens Vedlegg 5. Og videre vil jeg i pkt. 5.1.3 foreta en vurdering av grunnene til å si opp treneren i avtaleperioden etter Standardavtalens vedlegg 5, og hvorvidt disse er i tråd med kravet til saklighet etter arbeidsmiljøloven. Det er bare spørsmålet om oppsigelse som følge av utelatte sportslige resultater jeg her skal behandle.

5.1.2 Standardavtalens adgang til å inngå bindende avtale med arbeidsgiver

Først og fremst er det viktig å påpeke at arbeidsmiljøloven ikke kan fravikes til ugunst for arbeidstaker jfr. aml. §1-9. Arbeidstaker har i avtale likevel full adgang til få bedre betingelser enn lovens minimumsbestemmelser.

Standardavtalen pkt. 5(a) andre setning sier at ”*arbeidsavtalen kan av arbeidsgiver og arbeidstaker bare (min utheving) sies opp av de grunner som fremgår av Vedlegg 5*”. Ved tolkning av standardavtaler er det ofte ikke lett å legge partenes forståelser og forutsetninger til grunn. Det derfor vanlig å ta utgangspunkt i en objektiv forståelse av bestemmelsenes ordlyd.

Slik jeg tolker Standardavtalens ordlyd sier den at ved kontraktsinngåelsen aksepterer avtalepartene at bare de oppgitte vilkår i Vedlegg 5 er gyldige oppsigelsesgrunner under kontraktsperioden.

Ettersom arbeidsmiljøloven er ufravikelig, er det første rettslige spørsmålet om det etter loven er adgang til å inngå bindende uoppsigelige avtaler i midlertidige ansettelsesforhold.

Rettslig utgangspunkt er aml. §14-9, 5. ledd første punktum som sier at:

”Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, (..), med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller(..).”

En naturlig språklig tolkning tyder på at bestemmelsen åpner for slike bindingsavtaler mellom partene.

Som kjent er bestemmelsen en videreføring av den tidligere aml. §58 A nr.2. Fra Ot.prp.nr.50(93-94) s.164 siteres følgende:

”Er avtalen om midlertidig tilsetting lovlig, bortfaller arbeidsavtalen når den fastsatte tid er utløpt (..), jf første ledd i § 58 nr 7. (...). Dersom avtalen kan tolkes slik at det er adgang til å avvikle arbeidsforhold før arbeidet er utført eller den avtalte tid utløpt, gjelder lovens alminnelige regler om oppsigelsesfrister. Oppsigelsen må her som ellers være saklig begrunnet”.

Forarbeidene gir ingen uttrykkelig svar på det rettslige spørsmålet. Det kan likevel trekkes ut noen tolkninger her. I proposisjonens nest siste setning sies det at dersom arbeidsavtalen skal avvikles før den avtalte tid er utløpt, må dette fremgå/tolkes av arbeidsavtalen. Det er grunn til å anta at dette vilkåret er tilstede som følge av det strenge stillingsvernet. Altså i en slik forstand at arbeidstaker skal arbeide på arbeidsplassen ut avtaletiden, og hvis dette skal kunne fravikes må det gjøres i avtale. Dette kan forstås slik at det heller ikke er noe i veien for å inngå en bindingsavtale med arbeidstaker om at vedkommende kun på de oppgitte betingelser i avtalen kan sies opp/si opp arbeidsforholdet.

Dette synspunktet støttes også av juridisk litteratur¹⁰⁷. Men under forutsetning av at bindingsperioden er relativt kort og avtalen fremstår som balansert. Det er antatt at en bindingstid på to år må regnes som kort.

Dersom vi skal vurdere hvorvidt bindingsavtaler er akseptable etter Standardavtalen, må vurderingen skje helt generelt. Det er i praksis noen forskjeller mellom fotballklubbene om trenerens ansettelsestid. Tilsettingsperioden avhenger av om treneren er nyutdannet, eller har trent flere lag, og hvor gode resultater vedkommende tidligere har levert.

¹⁰⁷ Fougner/Holo, s.621

I praksis er det normalt at treneren blir ansatt i en periode på mellom 1-3 år. Ettersom Standardavtalen er fremforhandlet av arbeidstaker og arbeidsgiversiden er det grunn til å tro at avtalen til en viss grad har ivare tatt arbeidstakers interesser, slik at det må sees som akseptabelt at klubben kan binde treneren opp til tre år. Dersom vedkommende blir bundet til klubben utover dette tidsrommet, er vi på grensen til det uakseptable etter aml. §14-9, femte ledd.

En adgang til bindingsavtaler ser også ut til å bli støttet av rettspraksis. I en avgjørelse i Lagmannsretten¹⁰⁸ var saksforholdet slik at en aksjekjøpsavtale forpliktet de selgende aksjonærer til å arbeide i kjøpers selskap i 3 år. En av aksjonærene fratrådte før bindingstidens utløp. Det ble da spørsmål om erstatning for kontraktsbrudd. Retten kom til at den inngåtte avtale var gyldig og at selskapet hadde krav på erstatning da hans fratreden var i strid med kontrakten.

Det må imidlertid påpekes at denne avgjørelsen gjaldt ansettelsesforhold på ubestemt tid. Da spør det om saken kan ha noe særlig vekt for de midlertidige ansettelsesforhold. Jeg kan ikke se at det ikke skulle være adgang til en slik bindingstid for de tidsbestemte arbeidsforhold. Etter min mening blir oppsigelsesvernet enda sterkere for de midlertidig ansatte med bindingstid. Og når retten tillater dette i de tidsubestemte tilfeller, taler det også for at det skal være tilfellet for de tidsbestemte.

På bakgrunn av resonnementet overfor må konklusjonen bli at arbeidsmiljøloven åpner adgang for å inngå bindende uoppsigelige avtaler i midlertidige ansettelsesforhold. Altså ser det ut til at Standardavtalen pkt. 5 ikke er i strid med arbeidsmiljøloven om bindingstid, så lenge den ikke overskrider en periode på 2-3 år.

5.1.3 Standardavtalens bestemmelser om oppsigelse

Under dette avsnittet skal jeg kort foreta en vurdering av årsakene i Standardavtalens Vedlegg 5 til å si opp arbeidstakeren (treneren), og hvorvidt de er i tråd med kravet til

¹⁰⁸ RG 2000 s.262 og Fougner/Holo, s.603 flg.

saklighet etter arbeidsmiljøloven. På grunn av oppgavens ramme vil jeg bare foreta en dypere drøftelse av uteblivelse av sportslig suksess under pkt. 5.1.3.1.1.

Jeg starter først med en redegjørelse av adgangen i til å si opp fotballtreneren i avtaleperioden etter Vedlegg 5 pkt. 1.

5.1.3.1 Mislighold av forpliktelser

Ordlyden til Vedlegg 5 pkt. 1 i Standardavtalen lyder slik:

”Klubbens rett til å si opp treneren med en måneds varsel når treneren ikke oppfyller sine forpliktelser selv etter at misligholdet er påtalt skriftlig av klubben”.

Som nevnt, må vi i mangel av andre holdepunkter, være nødt for å foreta en objektiv vurdering av ordlyden i Standardavtalen. Etter en språklige forståelse tyder det på at det er oppsigelsesgrunn med forutgående varsel dersom treneren ikke oppfyller sine kontraktspålagte plikter.

Påfølgende spørsmål er hva slags forpliktelser treneren har?

Svaret på dette finner vi i Standardavtalens pkt. 1 som har overskriften ”Arbeidsoppgaver - arbeidets art”. Der følger en oppramsing fra litra a-d om de plikter treneren har, samt Vedlegg 1, 7 og 9 med utfyllende bemerkninger. Som vi kan se er det mange plikter treneren har på arbeidsplassen, og som ved brudd kan føre til oppsigelse. Det er imidlertid ikke klart hva som skal til for at forpliktelsene skal anses som misligholdt. Holder det at treneren kommer for sent til trening hver dag? Hva om laget ikke oppnår de målsetninger som klubben har satt, er dette tilstrekkelig til å si at det foreligger et kontraktsbrudd? Hva hvis målsetningene ikke er godt nok klarlagt av klubben, men arbeidsgiver likevel mener at treneren ikke har oppfylt sine forpliktelser? Ikke noe av dette er klarlagt etter en alminnelig forståelse av ordlyden i Standardavtalen.

Arbeidsmiljøloven §15-7 krever at en oppsigelse må være saklig begrunnet for at arbeidsgiver skal si opp arbeidstaker. Det må antas at et slikt krav skal innfortolkes i

Standardavtalen¹⁰⁹. Dette innebærer at trenerens mislighold må være av et visst omfang eller grovhet for at oppsigelsen vil være saklig begrunnet¹¹⁰. Vurderingen av saklighet viser til en individuell helhetsbedømmelse. De opplistede oppgaver som er pålagt treneren i Standardavtalen er med på å gi veiledning i saklighetsvurderingen i en oppsigelsessituasjon. Når det er sagt, vil jeg på grunn av oppgavens ramme bare behandle spørsmålet om uteblivelse av sportslig suksess er saklig grunn til oppsigelse.

5.1.3.1.1 Uteblivelse av sportslig suksess som oppsigelsesgrunn

Treneroppsigelser som følge av mangel på sportslig suksess har i flere år vært vanlige oppslag i media.

Det første spørsmålet vi må ta stilling til er hva som ligger i *"utelatt sportslig suksess"*.

Med utelatt sportslig suksess sikter jeg til de tilfeller der det er et stort avvik mellom de målsetninger klubben har satt for laget og de sportlige resultater som har blitt levert. For eksempel kan målet være å kvalifisere seg til turneringer, vinne medaljer eller seriegullet. At et lag taper en eller to kamper er ikke tilstrekkelig til å definere det som utelatt sportslig suksess. Utslagsgivende er trenerens prestasjoner i klubben over tid. Vurderingsgrunnlaget er trenerens evne til å få frem spillernes potensial og til å lede laget slik at det kan prestere best mulig på trening og i kamp.

Trenerens prestasjoner er bare en side av saken. Klubbens målsetninger, hvor realistiske de er sett ut i fra forholdene som er tilrettelagt rundt laget er en annen. Spillerstall og klubbens økonomiske situasjon er også viktige forhold å vurdere.

I noen tilfeller kommer spørsmålet om å si opp treneren dersom klubben står i fare for å rykke ned. I de øverste divisjonene er det pr. i dag henholdsvis 14 lag¹¹¹ i Tippeligaen og 16 lag i Adeccoligaen. To lag fra Tippeligaen¹¹² og 4 lag i Adeccoligaen rykker ned hvert år.

¹⁰⁹ Jf. aml. §1-9 om lovens ufravikelighet til ugunst for arbeidstaker.

¹¹⁰ Benson, s.263

¹¹¹ Det kommer endringer fra 2009, jfr. pkt.1.4.

Er det å komme i fare for å rykke ned uteblitt sportslig resultat?

Som jeg nettopp skrev avhenger den sportslige suksessen både av treneren, klubben og spillerne. Hvor reelle målsetningene er i forhold til lagets tidligere prestasjoner er viktig å se på. Det vil være meget uheldig om treneren skulle bli oppsagt dersom vedkommende nettopp har begynt å trene et¹¹³ lag som over flere sesonger har rykket opp og ned i ligaene. Treneren må få mulighet til å stabilisere laget før dette spørsmålet kan vurderes.

Hva med de lag som er mer stabile?

Det er for bastant å mene at det nærmest foreligger automatisk oppsigelsesrett for fotballtreneren dersom en slik situasjon skulle oppstå for de lag som har holdt seg i samme liga over flere sesonger.

Det må i alle tilfeller tas en totalvurdering, hvor alle forhold må analyseres og vurderes i hver enkelt klubb. Dersom laget får inn store sponsorinntekter slik at treneren får råd til å kjøpe inn dyktige spillere, gir det en foranledning til å stille høyere krav til å ikke rykke ned. Det må antas at treneren også i slike tilfeller bør få rimelig tid til å forberede og lede laget før oppsigelsesspørsmålet kan komme på spissen.

Det er også slik at usikkerheten rundt hvorvidt man vinner eller taper er en del av idrettens spill. Til tross for at treneren har gjort en merkverdig innsats gjennom hele sesongen, kan det likevel være at laget taper noen kamper som følge av ren uflaks eller andre forhold som treneren ikke har kunnet gjøre noe med. Situasjonen er den at minst to lag uansett må rykke ned etter sesongen. Hvorvidt det å rykke ned er å anse som uteblitt sportslig resultat er først

¹¹² De to svakest plasserte lagene ved sesongslutt rykker ned, mens laget som havner tredje sist må spille to kvalifiseringskamper mot det laget som kom på tredje plass i Adeccoligaen..

¹¹³ Et eksempel er Hamkam som i 2008 endte sist i Tippeligaen og rykket ned. Laget var nyopprykket for sesongen og er en relativ liten klubb sammenliknet med de store og etablerte lagene som f.eks Brann, Rosenborg og Vålerenga. Det var ventet at Hamkam skulle få en vanskelig sesong og dermed var nedrykket mer overkommelig enn det hadde vært hos de etablerte og mer pengesterke lagene.

og fremst avhengig av lagets historie. Så må man vurdere hvor realistiske mål klubben har satt i forhold til lagets reelle sportslige situasjon, samt hvor lang tid hovedtreneren har hatt til å jobbe med laget.

Spørsmålet kan ikke besvares med et konkret ja eller nei. Svaret avhenger av en helhetsvurdering av de forhold som jeg nettopp har nevnt.

Det neste, og viktige, spørsmålet under dette avsnittet er hvorvidt de utelatte sportslige resultatene er saklig grunn til å si opp treneren.

Standardavtalen er taus, slik at det rettslige grunnlaget blir aml. §15-7, første ledd som sier følgende:

”Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i (..)arbeidstakers forhold.”

En alminnelig tolkning av ordlyden tilsier at utenforliggende hensyn som ikke kan knyttes til det arbeidet arbeidstaker gjør faller utenfor saklighetsvurderingen. Den språklige formuleringen viser til en skjønnsmessig vurdering.

Bestemmelsen er en videreføring av den tidligere aml. §60. Kravet til saklighet er en rettslig standard hvor dets innhold har blitt utviklet gjennom rettspraksis. Praksisen vil derfor ha relevans for tolkningen av bestemmelsen. Et trekk med utviklingen er at rimelighetsvurderingen har fått mer plass¹¹⁴, og saklighetskravet har blitt mer individualisert. Likevel er det antatt at den subjektive rimelighetsvurderingen vil ha mindre vekt når oppsigelsen skyldes arbeidstakers eget forhold¹¹⁵.

Det som imidlertid er problematisk er det faktum at kravet til saklighet er dårlig tilpasset i idretten. Du finner igjen trekk som ikke er vanlig å gjenkjenne ellers i arbeidslivet. I de

¹¹⁴ Note 570 i lovkommentaren.

¹¹⁵ Jakhelln, s.429

tilfeller der treneren blir sagt opp som følge av utelatt sportslig suksess skjer dette etter et faktisk grunnlag; nemlig at de ønskede resultater har uteblitt¹¹⁶.

Før vi går inn på en nærmere saklighetsvurdering av problemstillingen er det viktig å fastslå at treneren har en innsatsforpliktelse¹¹⁷. Det innebærer at vedkommende skal gjøre en god og forsvarlig jobb, men det er arbeidsgiveren som har risikoen for om arbeidsgiveren får noe ut av vedkommendes arbeid¹¹⁸.

Etter denne generelle innføringen i saklighetskravet, vil jeg under vurderingen av det rettslige spørsmålet, for oversiktens skyld, dele behandlingen inn i to underavsnitt.

Først vil jeg behandle oppsigelsesspørsmålet på bakgrunn av at klubbens målsetninger *har blitt* presentert for hovedtreneren.

Dernest skal jeg ta opp samme problemstilling, men diskutere de tilfeller der målsetningene *ikke* har blitt representert for treneren.

5.1.3.1.1.1 Der klubben har presentert målsetningene for treneren

Som sagt, er de fleste arbeidsavtaler innsatsforpliktelser. Arbeidstakeren skal derfor gjøre en best mulig arbeidsinnsats. I fotballen er dette nærmest en selvfølge. Det hender likevel at de målsatte resultatene likevel uteblir. Er det da tilstrekkelig å kalle en slik oppsigelse for saklig?

Det rettslige utgangspunktet har jeg allerede gjort rede for i pkt.5.1.3.1.1.

Ordlyden viser til en helhetsvurdering. Vi har ingen rettslige avgjørelser som har behandlet nettopp denne problemstillingen. Det er heller ikke mye juridisk teori å finne. Vi har likevel en redegjørelse i teorien som har behandlet spørsmålet i den tredje utgaven av ”*Idrett og juss*”¹¹⁹.

¹¹⁶ Kjenner, s.102

¹¹⁷ Dette gjelder i utgangspunktet for de fleste arbeidsavtaler.

¹¹⁸ Hagstrøm, s.116

¹¹⁹ Kjenner, s.103-104

Etter en totalvurdering mener forfatteren at det er grunnlag for oppsigelse dersom trenerens ytterste innsats ikke er tilstrekkelig for å oppnå de målene som klubben har satt og som han har blitt gjort kjent med. Fotballtreneren anses for å mangle kompetanse dersom han ikke har klart å få frem det beste i spillerne, at treningsprogrammet ikke har fungert eller at hans taktiske disposisjoner ikke har lyktes. Det fastslås også at det må være et visst misforhold mellom målsetningen og det faktiske oppnådde resultatet. Som eksempel på det viser Leren til der laget har hatt som mål om å oppnå en plassering blant de tre beste, men havner i nedrykksstriden eller verre. I slike tilfeller vil det være rom for oppsigelse.

Dersom man i utgangspunktet hadde hatt adgang til å si opp arbeidstaker hver gang målene uteble på en hvilken som helst annen arbeidsplass, ville dette ha undergravet stillingsvernet. Men som jeg har nevnt er arbeidsmiljøloven ikke like godt tilpasset i idretten. Her er man desto mer opptatt og avhengig av de faktiske resultater som leveres. Det er jo nettopp den sportslige suksessen som skaper arbeidsplassene. Likevel kan man ikke i alle tilfeller sette likehetstegn mellom dårlige sportslige resultater og trenerens innsats. Resultater avhenger av flere faktorer. Det er derfor viktig å skille mellom de omstendigheter treneren kan kontrollere, og de som han ikke kan gjøre noe med. Etter alminnelig kontraktsrett er det antatt at de forhold som kontraktsparten ikke kan ha kontroll over, heller ikke skal gå utover han. Dette må også gjelde for fotballtrenerens arbeidssituasjon.

Trenerens kompetanse og prestasjoner er viktige faktorer. Nils Arne Eggen¹²⁰ har i sin bok uttrykt trenerens kompetanse på følgende måte *”Han må, med forankring i signalene fra enkeltindividene i gruppa, trekke konklusjoner og ta de riktige avgjørelsene for kollektivet”*. Dette er likevel ikke alltid tilstrekkelig. For at de sportslige resultatene skal oppnås er treneren også avhengig av spillernes innsats og det administrative apparatet rundt klubben. Dersom treneren gjør sitt beste og er faglig kompetent, men har spillere som ikke

¹²⁰ Eggen, s.116

vil samarbeide eller ikke er tilstrekkelig dyktige vil dette ofte være med på å påvirke resultatene.

Klubbens økonomi¹²¹, hvor stor handlefrihet treneren har til å hente inn nye spillere, hvor store forventninger til prestasjoner som er knyttet til laget, og hvilket hold dette presset kommer fra vil ofte være påvirkende faktorer. Det er likeså viktig å se på hvorvidt de målsetninger klubben har satt er realistiske. Her kommer de forhold jeg nettopp nevnte inn i vurderingen.

Det er, som nevnt, to hensyn som står mot hverandre ved oppsigelse av arbeidstaker på grunn av vedkommendes forhold.

På den ene siden står hensynet til arbeidsgivers behov for arbeidstakere som er lojale, resultatorienterte og produktive. Kanskje i enda større grad er behovet for resultater på fotballarena enn andre steder. En fotballklubb er ofte avhengig av at laget er dyktig og i stand til å levere ute på banen for å være konkurransedyktig. Når resultatene er på plass kan dette bidra til lukrative sponsoravtaler, høyere mediainntekter, større publikumsantall og økt anseelse. På denne måten vil klubben få bedre økonomi til å kjøpe opp dyktige fotballspillere som forhåpentligvis vil føre til desto bedre sportslige resultater. En slik suksess på banen er ofte klubbens livsgrunnlag på profesjonelt nivå. Alt dette må man anta at treneren har tatt i betraktning før vedkommende takker ja til jobbtilbudet.

Dette er faktorer som taler for en oppsigelsesadgang ved uteblitte resultater.

På den andre siden har vi hensynet til arbeidstakerens behov for stabilitet og trygghet på arbeidsplassen. Også fotballtrenere trenger en slik arbeidssituasjon. Usikkerheten rundt om man fremdeles er velkommen på jobb dagen etter en tapt kamp kan ikke være meningen at

¹²¹ Et eksempel på det har vi fra 2005 i RBK. Klubben hadde på dette tidspunktet en overlegen økonomi, kjøpt opp dyktige og dyre fotballspillere. Dette så likevel ikke ut til å være tilstrekkelig da klubben likevel leverte dårlige resultater. Midt i sesongen sa den daværende trener Per Joar Hansen opp jobben.

bestemmelsen skal tolkes som. Dersom man skal legge et slikt innhold til grunn vil man raskt komme i konflikt med stillingsvernet. Det er heller ikke lett å avgjøre om de dårlige resultatene nettopp skyldes fotballtreneren eller andre forhold. Disse faktorene er meget skjønnsmessige, og det må antas at den minste tvil skal komme treneren til gode. For at oppsigelsen skal være saklig, må det klart være situasjoner hvor fotballtreneren har vært å klandre for den utelatte suksessen.

I noen tilfeller hender det at presset om å avsi treneren settes i gang av media eller fra klubbens investorer¹²². Derfor kan man ikke alltid være trygg på at de avgjørelser som tas av ledelsen er like gjennomtenkte og saklige. Man kan ofte få inntrykk av at de beslutninger som tas av styret er preget av hastverk, jf. det jeg har skrevet om hyppige trenerskifter.

Oppsigelsesvurderingen må skje konkret i hvert enkelt tilfelle. I rettspraksis¹²³ er det antatt at arbeidsgiveren må gis anledning til å endre strategi slik at oppsigelsen ikke fremstår som en uforholdsmessig reaksjon. Dette må også gjelde for fotballtrenere til tross for at klubben i større grad er avhengig av de sportslige resultater enn andre steder. Et slik resultatpress må ikke gå på bekostning av trenerens oppsigelsesvern.

Dette er hensyn som taler imot en oppsigelsesadgang som følge av utelatt sportslige suksess.

Etter en helhetsvurdering har jeg kommet til at dersom klubbens styre har satt klare og realistiske mål for laget som treneren har blitt opplyst om, og det etter en konkret vurdering

¹²² Idrettsstyret i NIF har vedtatt egne ”Retningslinjer for avtaler mellom idrettslag og annet rettssubjekt om hel eller delvis overføring av idrettslagets kommersielle virksomhet”. Etter pkt. 3 har det blitt gitt pliktregler for hvordan idrettslag må ivareta sin selvstendighet ved kommersiell aktivitet med et aksjeselskap. Spesielt pkt.3.1 er aktuelt her og sier at ”idrettslaget skal ved inngåelse av Selskap ivareta sin status som et selveiende og frittstående idrettslag..”. Altså betyr dette at for eksempel en investor for et fotballag ikke skal være med på å beslutte om en trener skal sies opp.

¹²³ LB 2004/7399

viser seg at treneren over tid ikke er kompetent til å lede laget, så taler det for at en oppsigelse på dette grunnlaget må anses som saklig.

5.1.3.1.1.2 Der klubben ikke har presentert målsetningene for treneren

I motsetning til forrige drøftelse, har vi under dette avsnittet ingen fastsatte målsetninger å ta utgangspunkt i. Vi forutsetter med andre ord at hovedtreneren har blitt ansatt i fotballklubben, men hvor klubben ikke har noen klart uttalt sportslig målsetting, og som i enda mindre grad har blitt klargjort for treneren.

Når de sportslige resultatene uteblir, er det rettslige problemet om det er saklig grunn til å si opp treneren.

Det rettslige grunnlaget er det samme som under pkt. 5.1.3.1.1 og 5.1.3.1.1.1 slik at jeg ikke ser det som nødvendig å gå inn på en ytterligere presentasjon av Standardavtalen eller aml. §15-7 første ledd.

Også her er terskelen høy for å si opp arbeidstaker. Det som imidlertid er spesielt i denne situasjonen er det faktum at treneren har blitt ansatt, men ikke gjort oppmerksom på hvilke mål klubben har satt. Når disse målene ikke innfris, kan treneren da sies opp?

Vi har ingen andre rettskilder enn lovbestemmelsen som uttrykkelig behandler dette spørsmålet.

I juridisk litteratur gis det hentydning til at det er mest konstruktivt å angi målsetningene og konsekvensene av at de ikke innfris i treneravtalen. Vurderingen av vårt rettslige problem tas ikke opp.

Hvis vi tar utgangspunkt i den ulovfestede styringsretten er den tradisjonelt definert som arbeidsgivers rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet¹²⁴. Det gis altså en rett til arbeidsgiver om å fordele arbeidet mellom arbeidstakerne.

¹²⁴ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/NOUer/1997/NOU-1997-25/16/2.html?id=347075>

Det spesielle med trenerstillingen er at man er ansatt for å lede en spillegruppe, slik at en ytterligere instruksjon fra ledelsen vil ikke nødvendigvis foreligge. Dette er imidlertid bare et utgangspunkt. Dersom treneren skal ha anledning til å gjøre en best mulig jobb, vil det beste utgangspunktet være at klubben legger klare målsetninger til grunn for hans innsats i klubben.

Dersom målene ikke er tilstrekkelig klargjort for treneren i forbindelse med ansettelsen, vil det etter en alminnelig vurdering ikke være rimelig å si han opp dersom han ikke leverer de ønskede resultater.

Det vil stride mot hensynet til oppsigelsesvern å mene at en treneren skal bli oppsagt som følge av utelatte resultater dersom disse ikke har blitt presentert for ham. Ledelsen har i kraft av sin styringsrett adgang til å klargjøre målsetningene for treneren, slik at treneren får et utgangspunkt å jobbe ut ifra. Når dette ikke blir gjort vil det virke meget urimelig om treneren skal kunne klandres for den utelatte suksessen.

Dette må likevel veies opp mot hensynet til at en slik usikkerhet vil gi treneren en oppfordring til å ta opp spørsmålet med klubben. Det vil virke meget underlig om treneren setter i gang med arbeidet uten å ha et klart mål å jobbe ut i fra.

Man kan mene at selv om treneren ikke får presentert klare krav av klubben, bør vedkommende med bakgrunn i lagets historie, og klubbens tidligere målsetninger være i stand til skape seg et bilde av hva klubben forventer av resultater. En slik forventning vil likevel føre til mange spekulasjoner og uklarheter for alle parter, og anses som uheldig å kreve av ham. Det kan etter en helhetsvurdering ikke veies opp mot arbeidsgivers eget ansvar for å bringe klarhet i fakta og opplyse treneren om hva vedkommende har av målsetninger å jobbe mot. Når den sportslige suksessen uteblir, er det naturlig å legge til grunn at dette er forutsetninger som arbeidstaker ikke har hatt anledning til å gjøre noe med. Han burde derfor ikke lastes så lenge klubben har vært passiv og ikke selv tatt ansvar for å opplyse treneren i tilstrekkelig grad.

I mangel av relevante rettskilder, vil reelle hensyn i dette tilfelle få utslagsgivende vekt.

Konklusjonen er at det ikke forligger saklig grunn til oppsigelse ved utelatte sportslige resultater, dersom treneren ikke har blitt gjort kjent med målsetningene til klubben under ansettelsen.

6 Oppsummering og konklusjon

6.1 Oppgavens konklusjoner

Avhandlingen er delt inn i fem hovedpunkter, hvorav punktene 3-5 utgjør oppgavens kjerne.

Del 3 vedrører spørsmålet om fotballtrenere på toppnivå er omfattet av arbeidsmiljøloven. Etter en omfattende vurdering av arbeidsmiljølovens bestemmelser er svaret på dette bekreftende.

Deretter ble problemstillingen om fotballklubbens rett til å bringe midlertidige arbeidsforhold til opphør før tidsrommets utløp, under forutsetning av at arbeidskontrakten ikke har regulert en førtidig oppsigelsesadgang diskutert i hoveddel 4. Å finne rettstilstanden har ikke vært helt enkelt. De aller fleste rettskilder om det rettslige spørsmålet er sprikende og til tider uklare og motstridende. Etter en grundig vurdering av disse, med reelle hensyn som utslagsgivende faktor, har jeg kommet til at arbeidsmiljøloven ikke gir adgang til en slik førtidig oppsigelsesadgang dersom partene ikke har avtalt dette i sine arbeidsavtaler.

I hoveddel 5 tok jeg opp to sentrale problemstillinger i Standardavtalen.

For det første om det er i strid med arbeidsmiljøloven at arbeidsgiver vil binde arbeidstaker til å si opp avtalen kun etter de vilkår som fremgår av den. Her kom jeg til at det var adgang til det, så lenge arbeidstaker ikke ble bundet i mer enn 2-3 år.

Det andre viktige spørsmålet var mislighold av arbeidskontrakten, og hvorvidt det er saklig grunn til å si opp fotballtreneren ved utelatt sportslig suksess. Behandlingen ble delt inn i to avsnitt. For det første for de tilfeller der treneren hadde blitt presentert for målsetningene, og for det andre der treneren ikke hadde fått en slik opplysning. I det første tilfellet kom jeg, etter en helhetsvurdering, til at det i noen tilfeller var en slik oppsigelsesadgang. I den andre situasjonen konkluderte jeg med at det ikke var grunn til saklig oppsigelse så lenge treneren ikke hadde blitt presentert for målsetningene til klubben.

6.2 Sluttord

Som jeg innledningsvis skisserte har de rettslige problemstillinger rundt idretten de siste årene økt og flere vil komme i fremtiden.

Med de økte inntektene og stadig høyere krav til resultater fra klubbledelsen har tvistene mellom klubbene og trenerne vokst. Det virker som at oppsigelsene, og ikke minst avskjedigelsene har kommet i takt med inntektene. Oppsiktsvekkende er det likevel at ingen av disse tilfellene har nådd helt opp i rettsystemet. De saker som har vært oppe for domstolen, har likevel blitt trukket tilbake underveis i prosessen som følge av enighet mellom partene. Man skal likevel ikke se bort i fra at domstolene i fremtiden vil være befattet med flere slike rettsspørsmål, og kanskje da vil noen av de usikre problemstillingene bli klarlagt?

Kilder

6.3 Register over alminnelig regelverk

1902 Lov om straff av 22. mai nr. 10

1956 Lov om arbeidervern 7. desember.

1977 Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø av 4. februar nr. 4

2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. Juni 2005 nr. 62

6.4 Register over idrettens regelverk

Ajourført per 1. januar 2008- Norges idrettsforbund og Olympiske og Paralympiske komité (NIFs lov)

Norges Fotballforbunds Lov (NFF loven)

6.5 Forarbeider

Odelstingsproposisjoner

Ot.prp.nr. 41 (1975-1976)	Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø
Ot.prp.nr. 50 (1993-1994)	Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v
Ot.prp.nr. 49 (1995-1996)	Om lov om endringer i lov av 4 februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v og lov av 29 april 1988 nr 21 om ferie
Ot.prp.nr. 49 (2004-2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Innstilling til Odelstinget

Innst.O.nr. 6 (1996-1997)	Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. og lov av 29. april 1988 nr. 21 om ferie.
---------------------------	--

Forhandlinger i Odelstinget

Ot.forh. 1996-1997

Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. og lov av 29. april 1988 nr. 21 om ferie. Møte torsdag den 5. desember 1996 sak nr. 2

Beslutninger i Odelstinget

Besl.O.nr. 30 (1996-1997)

Lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. og i lov av 29. april 1988 nr. 21 om ferie.

6.6 Litteraturliste

Benson, Thomas ”*Arbeidsrettsboka*”. Fagbokforlaget, 2008.

Boe, Erik ”*Innføring i juss*”. Tano Aschehaug 1996.

Dege, Jan Tormod ”*Arbeidsgivers styringsrett, den alminnelige del. Bind II*”. Minerva AS 1997.

Eggen, Nils Arne. ”*Godfoten*” Aschehaug 4. opplag 1999.

Evju, Stein og Jakhelln, Henning ”*Arbeidsrettslige emner*”, Universitetsforlaget 1979.

Gisle, Jon m.fl ”*Jusleksikon*”. 2. utgave 2002.

Hagstrøm, Viggo ”*Obligasjonsrett*”, Universitetsforlaget 2004.

Holo, Lars. Odd Friberg og Jan Fougner ”*Arbeidsmiljøloven: lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. : Kommentartutgave* “. 8. utgave 2003.

Jakhelln, Henning. ”*Oversikt over arbeidsretten*”. 4. utgave 2006.

Jakhelln, Henning *"arbeidsmiljøloven 2005- en introduksjon"*, 2. utgave 2007.

Kjenner, Gunnar-Martin (red). *"Idrett og jus."* 3. utg. Oslo 2004.

Leren, Kenneth André. *Fotballspillerens klubbskifte: Juridiske og sportslige komplikasjoner*. 1. utgave, Bergen, 2002

Loland, Sigmund. *"Idrett, kultur og samfunn"*. 3. utgave, 3. opplag 2001.

Nordaas, Ragnhild m.fl. *"Arbeidsrett - Særlig om omstilling i offentlig sektor"*, 1. utgave 2007.

Norsk lovkommentar, www.rechtsdata.no

6.7 Domsregister

Avgjørelser fra Arbeidsretten

ARD 1981 s. 84

Borgarting Lagmannsrett

LB 2004 s. 7399

Norsk arbeidsrettslig samling

NAD 1987 s. 222

Rettens gang

RG 2000 s.262

Norsk Rettstidende

Rt 1990 s.903

Rt 1992 s.534 Johnsen saken

Rt 2005 s.1395

Rt 2007 s.129

Oslo Tingrett

TOSLO 2001 s.12253

TOSLO 2006 s.132266

6.8 Avhandlinger

Hotvedt, Andre ”*Spillernes oppsigelsesadgang i norsk fotball*”. Masteroppgave i rettsvitenskap 2003, Universitetet i Oslo.

Jakhelln, Henning ”*Åremålsansettelser av forskere m. fl*”. Institutt for offentlig retts skriftserie nr.1/2002

Natland, Tron Møller ”*Lederskifter i norsk toppfotball 1996-2006*”.

Bacheloroppgave i Sport Management 2007, Høgskolen i Molde.

6.9 Kilder fra internett

1) <http://no.wikipedia.org/wiki/Fotballtrener#Trenerrollen>

lesedato: 07.10.08

2) <http://utdanning.no/node/1251> lesedato: 07.10.08

3) <http://ekstranett.fotball.no/Toppserien/Klubblisens/> lesedato: 08.11.08

4) <http://ekstranett.fotball.no/Tippeligaen/Klubblisens/> lesedato:

08.11.08

5) <http://no.wikipedia.org/wiki/Tippeligaen> lesedato:24.10.08

6) <http://no.wikipedia.org/wiki/Adeccoligaen> lesedato:24.10.08

7) <http://no.wikipedia.org/wiki/Toppserien> lesedato:24.10.08

8) <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/dok/NOUer/2004/NOU-2004-5/19/2.html?id=385181> lesedato: 07.11.08

9) www.Dagbladet.no

10) <http://fotball.adressa.no/eliteserien/article120250.ece> lesedato: 06.10.08

6.10 Andre kilder

17.10.2008 Telefonsamtale med sportskommentator i NRK, Arne Scheie

04.11.2008 Telefonsamtale med Anders Fægri

01.10.2008 -

20.11.2008 E-postutvekslinger med lederen i Norsk Fotballtrenerforening, Teddy Moen

